BIULETYN ZWIĄZKOWY/ WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 51/ IV 2019

ISSN: 2353-4974

STRAJK GENERALNY W EDUKACJI

W poniedziałek 8 kwietnia rozpoczął się strajk generalny w branży edukacyjnej. Według danych organizatorów (Związek Nauczycielstwa Polskiego oraz oświatowe struktury Forum Związków Zawodowych) pierwszego dnia przystąpiło do niego 14 tys. szkół i przedszkoli na 20,4 tys. wszystkich takich placówek (czyli 68%). Wszystko wskazuje na to, że może to być początek dłuższego protestu o zasięgu porównywalnym do mobilizacji nauczycielskiej z lat 1991–1993. Równie poważne co w latach 90. mogą być także jego reperkusje polityczne.



Geneza – spór o płace

Bezpośrednim powodem strajku jest fiasko rokowań płacowych, które ZNP i FZZ prowadziły z rządem od marca br. Uczestniczyła w nich także oświatowa „Solidarność", jednak – podobnie jak w innych branżach – wyłamała się ona ze wspólnego frontu i 7 kwietnia podpisała porozumienie w wersji zaproponowanej przez rząd. ZNP i FZZ domagały się podwyżek w wysokości 1000 zł brutto dla każdej osoby zatrudnionej w oświacie. W toku negocjacji zadeklarowały jednak, że są skłonne podpisać porozumienie, jeśli rząd zgodziłby się na dwie podwyżki po 15% w 2019 r. Oferta rządu, na którą zgodę wyraziła Solidarność, to podwyżka o 5% w styczniu br. (już przyznana) i kolejne 9,6% we wrześniu. Poza nią Beata Szydło zaprezentowała także „długofalowy" plan podwyżek w latach 2020–2023, który zakładał jednak zwiększenie pensum (czasu pracy przy tablicy) z 18 do 24 godzin, co oznaczałoby redukcję stanu zatrudnienia o ok. 20%. Na tę drugą propozycję zgody nie wyraziła nawet oświatowa Solidarność, odgrywająca w tych negocjacjach rolę łamistrajka.

Spór o płace zaczął się w ubiegłym roku i był kontynuacją konfliktu na linii rząd – związki nauczycielskie, który wybuchł w 2017 r. przy okazji reformy likwidującej gimnazja. W 2018 r. Ministerstwo Edukacji przedstawiło propozycję podwyżek od 93 zł (nauczyciel/ka stażysta/stażystka) do 168 (nauczyciel/ka dyplomowany/dyplomowana)[1]. ZNP wysunęło wtedy kontrpropozycję – podwyżki na poziomie 15%, co Ministerstwo Edukacji Narodowej obiecało zrealizować w ciągu 3 lat, przy czym w 2018 r. wzrost wynagrodzeń miał wynieść 5,35%. Ostatecznie realna wysokość podwyżek zaproponowanych przez MEN w ubiegłym roku wyniosła ok. 3,75% (czyli niewiele więcej niż w ramach przeprowadzonej w 2017 r. waloryzacji płac o 2%).

Skąd wzięły się żądania ZNP i FZZ? Wynagrodzenie zasadnicze personelu pedagogicznego w 2018 r. kształtowało się na poziomie od 2,4 tys. zł brutto (nauczyciel/ka stażysta/stażystka) do 3,3 tys. zł brutto (nauczyciel dyplomowany) – czyli znacząco poniżej przeciętnego wynagrodzenia za pracę w gospodarce (4,7 tys. zł). To właśnie skłoniło ZNP i FZZ do wysunięcia postulatu „1000 zł dla każdego", a ponieważ rząd odmówił jego realizacji – do rozpoczęcia przygotowań do strajku.

Kontekst – „deforma" edukacji

Kwestie płacowe to jednak nie wszystko – spór o podwyżki być może nie byłby tak ostry, gdyby nie przeprowadzona w 2017 r. reforma likwidująca gimnazja połączona ze zmianami w Karcie Nauczyciela (określającej szczegółowe zasady wynagradzania personelu pedagogicznego i będącej odpowiednikiem układu zbiorowego pracy na poziomie całej branży). Obie zmiany przeforsowała ministra edukacji narodowej Anna Zalewska.

Na skutek likwidacji gimnazjów w 2017 r. pracę straciło 6,6 tys. nauczycieli i nauczycielek (ok. 1%), ale znacznie poważniejsze konsekwencje miały zmiany w Karcie Nauczyciela: likwidacja dodatku na mieszkanie, z którego korzystało 1/3 nauczycieli w kraju (186 tys.) oraz zasiłku na zagospodarowanie (jednorazowego świadczenia w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli z dwuletnim stażem po uzyskaniu stopnia nauczyciela kontraktowego), wydłużenie podstawowej ścieżki awansu zawodowego z 10 do 15 lat oraz zniesienie prawa do lokali mieszkaniowych dla nauczycieli z terenów wiejskich i miejscowości do 5 tys. mieszkańców, a także tych, którzy przeszli na emeryturę, rentę lub tzw. nauczycielskie świadczenia kompensacyjne. W ten sposób MEN znacząco obniżyło płace – zarówno likwidując dodatki, jak i wydłużając ścieżkę awansu na kolejne stopnie, od których uzależniona jest wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Pewną formą „rekompensaty" za powyższe cięcia miał być dodatek motywacyjny „500 plus dla nauczyciela", jednak będzie on skierowany wyłącznie dla nauczycieli dyplomowanych (52% kadry szkół), którzy otrzymają wyróżniające oceny w pracy. Dodatkowo, wypłacanie „500 plus dla nauczyciela" ma się zacząć dopiero w 2020 r., a kwota początkowo wynosić będzie 95 zł – do poziomu 500 zł dojdzie dopiero w 2022 r. Propozycje te – podobnie jak przedstawione w kwietniu br. obietnice podwyżek związanych z podwyższeniem pensum – zostały przez nauczycieli i nauczycielki powszech-

cd. ze s. 1
nie odebrane jako obietnice bez pokrycia i próba odsunięcia problemu w czasie.

Wszystko to, w połączeniu z chaosem, jaki wywołała reforma (przepełnienie szkół, niedogodne godziny pracy i szkoły działające na dwie zmiany itp.), doprowadziło rząd do ostrego sporu z branżowymi strukturami związkowymi. Jego punktem kulminacyjnym był jednodniowy strajk generalny zorganizowany przez ZNP 31 marca w celu osiągnięcia dwóch postulatów: podwyżek płac o 10% oraz gwarancji zatrudnienia dla całego personelu szkolnego do 2020 r. Według danych GUS w strajku wzięło udział ok. 28 tys. osób. ZNP szacowało natomiast, że akcje strajkowe odbyły się w 40% placówek edukacyjnych w całym kraju (czyli objęły ponad 8 tys. szkół). Po strajku nie podpisano żadnego porozumienia, ale ministra Zalewska obiecywała wtedy, że reforma nie spowoduje żadnych zwolnień (kłamała) a plany podwyżek przedstawi później.







Strajk generalny w edukacji – przebieg i dynamika

Wszystko wskazuje na to, że zarówno kierownictwo obu central związkowych, jak i personel szkół i przedszkoli, który bierze udział w strajku, są zdeterminowani i zdeterminowane do prowadzenia strajku „do zwycięstwa”. Na razie zaobserwować można masowe uczestnictwo w akcji oraz dość duże społeczne poparcie dla strajku. Egzaminy gimnazjalne doszły do skutku, jednak tylko i wyłącznie na skutek zmiany przez MEN w ostatniej chwili rozporządzenia, dzięki czemu ich przebiegu pilnowały osoby z uprawnieniami pedagogicznymi niezatrudnione w danej szkole oraz katecheci, księża i zakonnice, a nawet personel służby więziennej czy leśnicy. W przypadku matur, których termin zbliża się coraz szybciej, taki manewr nie będzie możliwy do powtórzenia i zarówno strajkujący, jak i rząd staną przed dylematem, czy mogą pozwolić sobie na opóźnienie egzaminów maturalnych ze względu na strajk/upór przed akceptacją postulatów związkowych.

Jak na razie wydaje się, że pomimo niedogodności dla rodziców i dzieci strajk ma duże poparcie społeczne – widać to po sondażach (ponad połowa respondentów i respondentek deklarowała poparcie dla strajku), ale także licznych akcjach i inicjatywach solidarnościowych – od protestów i pikiet ulicznych, przez „wykłady strajkowe” organizowane na uczelniach, aż po stanowiska i gesty poparcia ze strony struktur związkowych działających w innych branżach. W piątek 12 kwietnia w całym kraju odbywały się wielotysięczne wiece poparcia dla strajku. 2 dni wcześniej – 10 kwietnia – pod budynkiem Ministerstwa Edukacji w Warszawie kilkaset uczniów i uczennic demonstrowało swoje poparcie dla walki nauczycieli i nauczycielek pod hasłem „strajku uczniowskiego”. Wiece poparcia dla strajku zorganizowały także związki zawodowe działająca na uniwersytetach: warszawskim, wrocławskim i jagiellońskim. ZNP na Uniwersytecie Warszawskim, wspólnie z inicjatywą „Uniwersytet Zaangażowany” od 8 kwietnia prowadzą codziennie „wykłady strajkowe”, w których bierze udział młodzież z zamkniętych szkół. Z inicjatywą zapewnienia podczas strajku opieki nad dziećmi przez uczelnie wyszły także komisje Inicjatywy Pracowniczej z Wrocławia i Krakowa. Oficjalnego poparcia strajkowi nauczycielskiemu udzieliły także m.in.: Związek Zawodowy Personelu Pokładowego i Lotniczego czy Związek Zawodowy Kierowców RP. Wreszcie, w czwartek 11 kwietnia ruszyła społeczna zbiórka publiczna na fundusz strajkowy, w ramach której w przeciągu doby uzbierano ponad milion złotych, a w do soboty 13 kwietnia kwota ta urosła 3-krotnie. Poparcie dla zbiórki i postulatów ZNP i FZZ wyraziły nawet osoby takie jak Henryka Bochniarz (była liderka Konfederacji Pracodawców „Lewiatan”) czy liberalni publicyści, zazwyczaj wrogo nastawieni do związków zawodowych, strajków i sfery publicznej w ogóle – rzecz jasna przede wszystkim w ramach krytyki nielubianego przez nich rządu, a nie zapałania nagłą miłością do ruchu związkowego.

Strajk wywołał także pęknięcia i konflikty w „Solidarności” – w wielu miejscach struktury lokalne tego związku z branży edukacyjnej albo dołączały do strajku wbrew stanowisku władz krajowych, albo wręcz „rzucały legitymacje” i masowo rezygnowały z członkostwa – na podstawie doniesień medialnych można szacować, że kilkaset osób na pewno opuściło już „Solidarność” i być może dołączy do innych związków.

Nic nie wskazuje jednak na to, że mobilizacja nauczycielska i społeczne poparcie dla strajku wpłynęły na postawę rządu – przez cały tydzień jedyną odpowiedzią na strajk ze strony Prawa i Sprawiedliwości było powtarzanie propozycji, na którą wyraziła zgodę oświatowa Solidarność. Towarzyszyła temu agresywna kampania prorządowych mediów skierowana głównie przeciwko liderowi ZNP, Sławomirowi Broniarzowi i całemu związkowi, oskarżanemu o „komunizm” czy też prowadzenie „politycznego protestu” (w domyśle – na „zamówienie” liberalnej Koalicji Obywatelskiej, której przedstawiciele na różne sposoby dawali publicznie wyraz temu, że popierają strajk).

Kwestią otwartą pozostaje natomiast to, jak długo rząd wytrwa w tej nieugiętej postawie i czy sympatia opinii publicznej nie odwróci się od strajkujących. Wraz z kolejnymi dniami narastać też będzie zmęczenie i stres związane ze zbliżającymi się maturami. Istnieje ryzyko, że tegoroczny strajk zakończy się tak samo, jak najdłuższy protest oświatowy w Polsce w 1993 r.

Historia walk pracowniczych w oświacie

Trwający strajk jest kolejną wielką mobilizacją branży oświaty, która w Polsce wielokrotnie podejmowała walkę strajkową na masową skalę. Osoby oskarżające ZNP o to, że „strajkuje tylko, jak rządzi PiS, a nic nie robiło, gdy likwidowano szkoły za rządów PO-PSL” zapominają jednak, że w maju 2008 r. prawie 200 tys. pracowników i pracownic sektora edukacji uczestniczyło w ponad 12 tys. akcji strajkowych, które zorganizowano w obronie Karty Nauczyciela, prawa do wcześniejszych emerytur i o podwyżki płac. Strajki z 2008 r. nie trwały jednak tak długo jak największa mobilizacja nauczycielska na samym początku transformacji ustrojowej.

Spór zaczął się wraz z zamrożeniem waloryzacji płac w sferze budżetowej w 1991 r., która spowodowała realny spadek dochodów wszystkich osób zatrudnionych w budżetówce – w przypadku osób zatrudnionych w oświacie, w latach 1990–1992 pensje spadły o 17%, a nakłady na oświatę spadły z poziomu 12,8% do 8,9% ogółu wydatków budżetowych[2]. Zamrożenie płac zostało uznane za bezprawne przez Trybunał Konstytucyjny, ale rząd odmówił wyrównania wynagrodzeń (zgodnie z obowiązującym prawem powinny one być wtedy indeksowane – dostosowane do wzrostu wynagrodzeń w sektorze prywatnym). Pierwsze jednodniowe strajki organizowano już w 1991 r. i miały one często charakter okupacyjny. W lutym 1992 r. w związku z brakiem reakcji rządu Olszewskiego na postulaty płacowe przeprowadzono już skoordynowany jednodniowy strajk ostrzegawczy na poziomie całego kraju. Gdy i to nie pomogło, w lutym 1993 r. ZNP wszedł w spór zbiorowy, a pod koniec marca stanowisko popierające organizację strajku w edukacji w maju przyjęła Komisja Krajowa „Solidarności”. Żądano dwóch podwyżek – 600 tys. starych złotych od kwietnia i kolejnych 340 tys. od września. Rząd zaplanował w budżecie odpowiednio 390 tys. i 200 tys. 22 kwietnia odbył się strajk ostrzegawczy, w którym udział wzięło 81,3% placówek (wg danych ZNP) – nie skłoniło to jednak rządu do zmiany stanowiska, w związku z czym 4 maja rozpoczął się bezterminowy strajk generalny w oświacie, na którego skutek matury w 1993 r. odbyły się ze znacznym opóźnieniem. Strajk z 1993 r. trwał do 24 maja i ostatecznie zakończył się klęską – nauczycielom i nauczycielkom nie udało się wywalczyć postulowanych podwyżek. Finalnie ich pensje wzrosły o tyle, ile planował rząd – czyli o ok. 20%, jednak było to dużo mniej, niż wynosiła wtedy inflacja (35%).

Strajk z 1993 r. nie zakończył się sukcesem, jeśli chodzi o płace, ale był początkiem protestów pracowniczych innych branż sfery budżetowej (m.in. służby zdrowia), które ostatecznie doprowadziły do przegłosowania wotum nieufności dla rządu Hanny Suchockiej i rozpisania nowych wyborów do parlamentu, na których skutek władzę utracił obóz „postsolidarnościowy”, a wygrał Sojusz Lewicy Demokratycznej, który złagodził drakońską politykę oszczędności budżetowych. ●

1. Anton Ambroziak, „’Mamy Dość’. Czy nauczyciele mają powody wychodzić na ulice? OKO.press sprawdza postulaty pracowników oświaty”, Oko.press, https://oko.press/mamy-dosc-czy-nauczyciele-maja-powody-wychodzic-na-ulice-oko-press-sprawdza-postulaty-pracownikow-oswiaty/.

2. Jacek Pawłowski, „Nauczyciel nie kupił roweru za pensję”, tvn24.pl, https://bit.ly/2GmyUOO.

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”, ul. Kościelna 4/1A, 60-538 **Poznań** / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Jarosław Urbański / **Skład:** Artur Mróz, ka.mal / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

STRAJK GENERALNY W EDUKACJI

Stanowisko XI Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek ws. poparcia dla strajków i protestów pracowniczych w sferze budżetowej przyjęte jednogłośnie w dn. 30 marca 2019 r.

Co najmniej od 2017 r. narasta pracownicze niezadowolenie w sektorze budżetowym – pracownice i pracownicy usług publicznych i spółek skarbu państwa coraz głośniej żądają wyższych, godnych płac i lepszych warunków pracy. To niezadowolenie nie jest przy tym jedynie werbalne – przekłada się na coraz szersze i bardziej bojowe protesty, podczas których testowane są nowe formy akcji strajkowych i odmowy pracy.

Do najważniejszych walk, jakie miały miejsce w ostatnich trzech latach, należą:

- ogólnopolski protest ratowników i ratowniczek medycznych wiosną 2017 r., dzięki któremu udało się wywalczyć dwie podwyżki dla tej grupy zawodowej,
- ogólnopolska akcja protestacyjna lekarzy rezydentów i lekarek rezydentek w październiku 2017 r. polegająca na połączeniu strajku głodowego z masowym wypowiadaniem tzw. „klauzul opt-out" (pozwalających na pracę ponad 48 godzin w tygodniu), która zmusiła rząd do reformy wynagrodzeń lekarzy i lekarek,
- dwutygodniowy strajk w PLL LOT w październiku 2018 r. prowadzony przeciwko cięciom płac i outsourcingowi i kontynuowany pomimo wielokrotnych sądowych zakazów strajku, pomimo lokautu i pomimo gróźb egzekwowania przez dyrekcję firmy odszkodowań za straty spowodowane strajkiem na drodze sądowej. Walka personelu lotniczego i pokładowego LOT zakończyła się bezprecedensowym sukcesem – przywróceniem do pracy wszystkich zwolnionych oraz zawarciem w lutym br. wstępnego porozumienia otwierającego drogę do podwyżek płac,
- rozpoczęty jesienią 2018 r. spór zbiorowy w Polskich Portach Lotniczych, zainspirowany walką stewardess, stewardów, pilotów i pilotek z Polskich Linii Lotniczych i stanowiący protest przeciwko ciągłej redukcji stanu zatrudnienia w portach lotniczych,
- trwający do dziś protest pracownic i pracowników pomocy społecznej, w ramach którego organizowano nie tylko demonstracje uliczne, ale także akcję odmowy pracy poprzez masowe, jednodniowe oddawanie krwi. Obecnie protest ten może wkrótce przybrać formę ogólnopolskiego strajku generalnego,
- zapoczątkowany w 2017 r. i trwający dotąd protest nauczycieli i nauczycielek – początkowo skierowany przeciwko reformie likwidującej gimnazja, a obecnie skupiony na postulacie podwyżek o 1 tys. złotych dla każdego nauczyciela i nauczycielki. Protest ten już raz przybrał formę strajku generalnego (w marcu 2017 r.) i niebawem zostanie powtórzony w tej formie (8 kwietnia br.),
- rozpoczęty w 2018 r. protest pracownic i pracowników sądów oraz innych instytucji wymiaru sprawiedliwości, w ramach którego organizowane są regularne protesty i trwają spory zbiorowe.

Wszystkie te walki mają kilka cech wspólnych: (1) ich kluczowym elementem są postulaty podwyższenia wynagrodzeń, (2) są one organizowane przez bardzo różne struktury związkowe – czasem także organizacje należące do ugodowych central, ale organizowane wbrew polityce ogólnopolskich władz tych związków; (3) wszystkie polegają na szukaniu nowatorskich technik i strategii, które pozwalają na paraliż normalnego funkcjonowania firm i instytucji, które są nimi objęte, a jednocześnie obchodzą bardzo restrykcyjne wymogi Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która w dużym stopniu ogranicza realne prawo do strajku w Polsce.

To poruszenie jest dowodem na to, że polityka obecnego, konserwatywnego rządu Prawa i Sprawiedliwości nie zaspokaja potrzeb i nie odpowiada na aspiracje pracowników i pracownic. Pokazuje to, że nacjonalistyczna, reakcyjna i zachowawcza prawica tak samo nie reprezentuje interesów klasy pracującej, jak nie robiły tego poprzednie rządy neoliberałów czy farbowanych socjaldemokratów. Rząd PiS rozbudził aspiracje dochodowe całego społeczeństwa, ale chciałby je realizować wyłącznie poprzez konserwatywną agendę świadczeń socjalnych powiązanych z rodzeniem i wychowywaniem dzieci. Wszelka zorganizowana akcja świata pracy jest mu tak samo wroga, jak była dla poprzednich ekip rządzących – pokazuje ona bowiem siłę pracowników i pracownic i nie jest uzależniona od „dobrej woli" rządu, który chce kreować się na paternalistycznego „opiekuna ludu".

W tej sytuacji nie możemy pozostać bierni i bierne – zwłaszcza że komisje Inicjatywy Pracowniczej w ostatnich latach podjęły szereg walk w sferze budżetowej. Do tej pory walczyliśmy i walczyłyśmy głównie na poziomie samorządów lokalnych, jednak przyszedł czas na rozszerzenie tych walk, które nasze komisje prowadziły czy to w poznańskich żłobkach, czy w instytucjach kultury w poszczególnych miastach. Chcemy aktywnie wesprzeć trwające protesty i walki pracownicze i szukać sojuszy ze wszystkimi grupami pracowniczymi, które domagają się godnych płac i uznania ich pracy.

Z tych powodów delegaci i delegatki XI Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza deklarują:

1. pełne poparcie dla trwających protestów w sferze budżetowej,
2. wolę włączenia się w akcje protestacyjne i strajkowe, które w najbliższym czasie odbywać się będą w różnych branżach w całym kraju – bez względu na afiliację związkową organizatorów i organizatorek tych akcji. Centralną zasadą będzie dla nas jedność i solidarność w walce o wspólne interesy – bez względu na różnice wynikające z przynależności do określonych grup zawodowych, afiliację związkową czy to, kto jest właścicielem tego czy innego zakładu pracy – samorząd czy też skarb państwa,
3. rozpoczęcie procesu koordynacji działań komisji IP działających w sferze budżetowej celem przeprowadzenia skoordynowanych akcji informacyjnych i protestacyjnych w tych branżach, gdzie jesteśmy aktywni i aktywne (szkolnictwo wyższe, kultura, służba zdrowia, edukacja, opieka). ●

Nie żyje Piotr Sławkowski

11 kwietnia 2019 r. dotarła do nas tragiczna wiadomość o śmierci naszego wieloletniego przyjaciela i członka naszego związku, Piotra Sławkowskiego. Piotr był jedną z kilkunastu osób, które zakładały komisję Inicjatywy Pracowniczej w Amazon pod Poznaniem 16 grudnia 2014 r. Wkrótce został pierwszy raz wybrany na członka Prezydium, którym pozostawał przez kolejne cztery lata.

Był charyzmatycznym związkowcem, rozpoznawalnym przez załogę, nigdy nie bał się głośno mówić o problemach pracowniczych. Będąc tatą, z powodzeniem domagał się w Amazon przestrzegania prawa pracy w zakresie ograniczenia pracy nocnej dla rodziców dzieci do lat 4. Wielokrotnie interweniował w Inspekcji Pracy, brał udział w konferencjach prasowych, wyjazdach, wspierał inne komisje naszego związku.

Piotr głośno reagował na niesprawiedliwość wobec najsłabszych, mówił prostym językiem do ludzi, którzy go popierali, rozumieli przyczyny jego niezgody i konieczność wspólnego działania. Dzięki jego obecności spotkania związkowe były żywe, szybko podchwytywał pomysły, nawet te najbardziej odważne. Zmienił pracę w 2018 r., ale wciąż pozostawał z nami w kontakcie. Dopytywał się regularnie o sprawy związkowe. Ale nie tylko. Dzięki intensywnym latom wspólnego działania stał się naszym Przyjacielem, którego nigdy nie zapomnimy. ●



XI ZJAZD INICJATYWY PRACOWNICZEJ

Co wydarzyło się na XI Krajowym Zjeździe Inicjatywy Pracowniczej?

30 marca br. miał miejsce XI Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza. Wybrano nową Komisję Krajową oraz Krajową Komisję Rewizyjną naszego związku. Dokonano także zmian statutowych. W kilku sprawach doszło do burzliwej dyskusji.

Zjazd tradycyjnie rozpoczął się od rejestracji uczestników i uczestniczek spotkania (łącznie 59 osób), a następnie wyboru prezydium Zjazdu oraz członków i członkiń Komisji Skrutacyjnej. Po stwierdzeniu ważności Zjazdu rozpoczęto obrady.

Sprawozdanie Komisji Krajowej

W pierwszej kolejności Komisja Krajowa (KK) przedłożyła sprawozdanie merytoryczne i finansowe. Z zaprezentowanych ważniejszych danych wynika, że Inicjatywa Pracownicza liczy obecnie nieco ponad 3000 członków i członkiń zapisanych do 60 komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych. Największe pod względem liczebności struktury IP działają w Amazon i Volkswagenie. W ostatnim czasie nastąpił gwałtowny wzrost liczebności Inicjatywy Pracowniczej, co stanowiło poważne wyzwanie, przede wszystkim dla Komisji Krajowej IP. Dodatkowo w 2018 r. dokonały się zmiany legislacyjne, czyli wprowadzono przepisy RODO oraz znowelizowano poważnie ustawę o związkach zawodowych. Zmusiło to związek np. do powołania Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Przeformułowano także działania szkoleniowe związku (sprawozdanie dotyczące działań szkoleniowych prezentowaliśmy w poprzednim 50. numerze Biuletynu „Inicjatywa Pracownicza"). Dużą aktywność związek przejawiał także na polu działań międzynarodowych (sprawozdanie w osobnym artykule).

Jeżeli chodzi o sytuację finansową, związek na poziomie krajowym posiada obecnie rezerwy finansowe. Ściągalność składek ustępująca Komisja Krajowa oceniła na ok. 30% (wersja pesymistyczna) do 50% (wersja optymistyczna), w zależności od metodologii liczenia.

W imieniu Krajowej Komisji Rewizyjnej przemawiała Magdalena Chustecka. Analizując działalność Komisji Krajowej, wskazała na brak dostatecznie jasnych planów budżetowych w działalności KK i trudności w dostępie do wybranej dokumentacji. Fakt ten ustępująca Komisja tłumaczyła przede wszystkim dynamiczną i zmieniającą się sytuacją w związku – jego przyrostem liczebnym i liczbą nowo zarejestrowanych komisji zakładowych. Wskazywano także na fakt, że spośród 11-osobowej Komisji Krajowej wybranej dwa lata temu połowa członków i członkiń tego gremium ostatecznie nie brała aktywnego udziału w pracach KK. Z tego powodu pojawiły się poważne trudności w spełnieniu szeregu wymogów, nadmiarem zadań obciążone były bowiem pozostałe osoby. Ostatecznie Krajowa Komisji Rewizyjna wnioskowała o udzielenie absolutorium ustępującym władzom Inicjatywy Pracowniczej. Za udzieleniem absolutorium głosowało 48 delegatów i delegatek, przeciw były 3 osoby; 7 osób wstrzymało się od głosu.

Zmiany statutowe

Propozycja zmian w Statucie IP wynikała z konieczności dostosowania go do znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych. Oprócz tego projekt przewidywał możliwość wyboru większej niż dotychczas liczby członków i członkiń prezydiów komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych. Potrzebę zmian uzasadniano tym, iż kilka komisji jest bardzo licznych, a jednocześnie strukturalnie rozproszonych po całym kraju, co wymaga wyboru większej liczby osób funkcyjnych. W projekcie zmian statutowych zaproponowano także zniesienie kadencyjności władz szczebla podstawowego naszego związku. W dyskusji nad uchwałą dotyczącą zmian statutowych padła propozycja, aby kadencyjność władz komisji zakładowych, międzyzakładowych, środowiskowych utrzymać w mocy. Zarządzono zatem głosowanie cząstkowe dotyczącego tego, czy Delegaci i Delegatki są za zniesieniem kadencyjności ww. władz (jak przewidywała przedstawiona Zjazdowi uchwała dotycząca zmian statutowych) czy przeciw. Ostatecznie za zniesieniem kadencyjności organizacji szczebla podstawowego głosowały 44 osoby, przeciw – 5 osób; wstrzymało się od głosu 8 osób. Zjazd poparł więc propozycję zmian statutowych przedstawioną przez Komisje Krajową.

Wybór nowych władz IP. Biuro związkowe

Do nowej Komisji Krajowej kandydowało 11 osób. Liczebność KK Zjazd ustalił na 9 członków i członkiń. W głosowaniu tajnym wybrano KK w składzie:

1. Piotr Krzyżaniak – Koordynator ds. Związkowych
2. Michał Sobol – Koordynator ds. Związkowych
3. Maria Świetlik – Koordynatorka ds. Współpracy z innymi Związkami i Organizacjami
4. Rafał Jakubowicz – Koordynator ds. Współpracy z innymi Związkami i Organizacjami
5. Ignacy Jóźwiak – Koordynator ds. Międzynarodowych
6. Agnieszka Mróz – Skarbniczka
7. Jakub Grzegorczyk – Koordynator ds. Informacji

   Oraz dwie osoby pełniące funkcje Koordynatorki ds. Organizacyjnych i Koordynatora ds. Rozwoju Związku.

Wybory zorganizowano w ten sposób, aby dokładniej ustalić zakres obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych osób wchodzących w skład Komisji Krajowej. Ma to pomóc zarówno nowo wybranej Komisji Krajowej w organizowaniu swoich prac, jak i ułatwić przyszłemu Zjazdowi ocenę funkcjonowania tego organu władz krajowych związku.

Do nowej Krajowej Komisji Rewizyjnej wybrano:

1. Wojciech Nagłowski – Przewodniczący
2. Szymon Bojdo
3. Krzysztof Jackowski

Istotnym problemem było pytanie o to, jak ma dalej funkcjonować Komisja Krajowa. Ustępująca KK rekomendowała, celem zapewnienia stabilności funkcjonowania Inicjatywy Pracowniczej na poziomie administracyjnym i prawnym, powołanie „biura związkowego" z osobami zatrudnionymi w takiej czy innej formie. Jest to o tyle nowym rozwiązaniem w naszej sytuacji, że do tej pory w zasadzie żadne funkcje w IP nie były wykonywane odpłatnie, czy tym bardziej etatowo. W toku dyskusji pojawiły się dwa warianty funkcjonowania biura: „wariant A" zakładał ustanowienie budżetu na wynagrodzenia osobowe (nie przesądzając ich formy), do decyzji Komisji Krajowej, kogo i na jakich zasadach zatrudnić; „wariat B" zakładał, że osoby opłacane będą zatrudniane obligatoryjnie na umowę o pracę (w całości lub w części etatu) i nie będą to przedstawiciele czy przedstawicielki wchodzące jednocześnie w skład KK. Ostatecznie Zjazd rekomendował w głosowaniu „wariant B" (22 głosy wobec 15 głosów za „wariantem A"). Jednocześnie 6 osób opowiedziało się przeciwko obu tym opcjom.

Współpraca z innymi związkami zawodowymi

Zjazd Inicjatywy Pracowniczej gościł także delegację Związku Zawodowego „Zjednoczeni", z którym współpracujemy od kilku lat. Pojawiła się koncepcja stworzenia federacji obu naszych organizacji. Na ten temat pisaliśmy w poprzednim numerze Biuletynu. Decyzja w tej sprawie leży po stronie Komisji Krajowej IP (i oczywiście zarządu Zjednoczonych), ale poddano pod głosowanie na Zjeździe kwestię przystąpienia IP do federacji. Delegaci i Delegatki jednogłośnie poparli tę inicjatywę (bez głosów sprzeciwu i wytrzymujących). Jednocześnie do prezydium Zjednoczenia Niezależnych Związków Zawodowych (taką nazwę przyjmie tworzona federacja) rekomendowano:

1. Marię Malinowską
2. Krzysztofa Króla
3. Piotra Krzyżaniaka

W kolejnym głosowaniu podjęto uchwałę Zjazdu rekomendującą przystąpienie Inicjatywy Pracowniczej do Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk, w której pracach – posiadając do tej pory status obserwatora – bierzemy udział od kilku lat.

Ostatnią kwestią omówioną podczas oficjalnej części Zjazdu było jednogłośne przyjęcie stanowiska wspierającego protesty i strajki w sferze budżetowej oraz podjęcie decyzji o rozpoczęciu procesu koordynacji działań na tym poziomie – zarówno wewnątrz naszego związku, jak i „na zewnątrz" – we współpracy z innymi organizacjami związkowymi prowadzącymi walki w sferze budżetowej.

Po Zjeździe, w sobotę wieczorem, na squacie Rozbrat odbył się pokaz filmu dokumentalnego Pięść i dynamit. Gawęda o śląskich antyfaszystach w Hiszpanii oraz spotkanie z jego reżyserem Dariuszem Zalegą. 30 marca przypadała też 9. rocznica śmierci Marcela Szarego – w związku z czym zorganizowałyśmy i zorganizowaliśmy krótką uroczystość upamiętniającą naszego działacza i jednego z założycieli OZZ IP.

Z kolei następnego dnia (w niedzielę) odbyło się szkolenie i dyskusja poświęcone tematowi nowelizacji Ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. W spotkaniu tym wzięło udział około 20 osób z różnych komisji IP. Oprócz tego odbyło się wiele emocjonujących dyskusji wokół istotnych kwestii dotyczących funkcjonowania teraz i w przyszłości naszego związku zawodowego. ●



XI ZJAZD INICJATYWY PRACOWNICZEJ

Działalność międzynarodowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w okresie 04.2017–03.2019

Na poprzednim Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek OZZ IP (Poznań, marzec 2017 r.) podjęto dwie decyzje dotyczące międzynarodowej aktywności naszego związku. Pierwszą było powołanie Grupy Roboczej ds. Międzynarodowych, drugą (z organizacyjnego i strategicznego punktu widzenia bardziej istotną) była decyzja o przyłączeniu się do powstającej międzynarodówki anarcho-syndykalistycznych związków zawodowych organizowanej przez hiszpańską Krajową Konfederację Pracy (CNT), Włoską Unię Syndykalistyczną (USI) oraz niemiecki Wolny Związek Pracowników i Pracownic (FAU). Inicjatywa wówczas nie miała jeszcze nazwy, rok później przyjęła nazwę Międzynarodowej Konfederacji Pracy (ang. International Confederation of Labour). Podczas Zjazdu Ignacy Jóźwiak, Sekretarz ds. Międzynarodowych przedstawił przedsięwzięcia, w jakich brała udział IP.

Grupa Robocza nie zaistniała w ustrukturyzowanej formie, jednak przez ostatnie dwa lata Sekretarz ds. Międzynarodowych otrzymywał wsparcie od trzech osób spoza Komisji Krajowej (reprezentujących Warszawską Komisję Środowiskową, Komisję Zakładową w Amazonie oraz Poznańską Komisję Międzyzakładową).

Międzynarodowa Konfederacja Pracy

W maju 2017 r. dwóch delegatów IP wzięło udział w spotkaniu roboczym we Frankfurcie nad Menem. W styczniu 2018 r. delegat IP wziął udział w spotkaniu roboczym w Madrycie, pięć miesięcy później dwóch delegatów wzięło udział w Kongresie Założycielskim Międzynarodowej Konfederacji Pracy w Parmie. W lipcu 2018 r. nasi delegaci uczestniczyli zaś w spotkaniu związkowych trenerów i trenerek w Berlinie.

Czerwona i Czarna Koordynacja

W październiku 2017 r. w Warszawie odbyło się spotkanie Koordynacji połączone z Międzynarodowym Spotkaniem Pracownic i Pracowników Sektora Kultury i Sztuki z udziałem delegatów i delegatek francuskiej Krajowej Konfederacji Pracy (CNT), hiszpańskiej Solidarności Pracowniczej (Solidaridad Obrera – SO), greckiego Wolnościowego Związku Syndykalistycznego (ESE) oraz Krajowej Konfederacji Pracy (CNT) z Hiszpanii (organizacji nienależącej do Koordynacji) oraz przedstawicielek i przedstawicieli IP z Warszawy i Poznania. W lutym br. dwójka delegatów wzięła udział w spotkaniu Koordynacji w Madrycie.

Międzynarodowa Sieć Solidarności i Walki

Podczas IX KZD z przyczyn formalnych nie doszło do głosowania nad przyłączeniem się do tej inicjatywy. W styczniu 2018 r. w Escorial pod Madrytem odbyła się Międzynarodowa Konferencja Oddolnych i Antykapitalistycznych Związków Zawodowych. Na zaproszenie organizatorów z hiszpańskiej Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT) oraz francuskiego związku Solidarni (SUD) wzięło w niej udział pięcioro delegatów IP reprezentujących KZ przy Volkswagen Polska (Poznań), Poznańską Komisję Międzyzakładową, Warszawską Komisję Środowiskową oraz Komisję Krajową. Szczególną aktywnością nasi przedstawiciele wykazali się w pracach panelu przemysłu motoryzacyjnego. Byliśmy również obecni w panelach dot. represji za działalność związkową, problemów seksizmu, homofobii i rasizmu w działalności pracowniczej oraz podczas dyskusji na sesji plenarnej. Jednym z efektów konferencji było ponowne zaproszenie do bliższej współpracy ze związkami zrzeszającymi pracowników przemysłu samochodowego oraz logistyki z Portugalii, Hiszpanii, Włoch i Brazylii. Podczas Zjazdu przegłosowano przystąpienie do Sieci. Z kolei na październik br. dostaliśmy zaproszenie na międzynarodową konferencję branży motoryzacyjnej w Paryżu. Jej organizatorami są wspomniani Solidarni oraz brazylijski związek Koordynacja Walk (Conlutas), spodziewane są delegacje z Hiszpanii, Portugalii, Brazylii, Meksyku i USA.

Platforma na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego

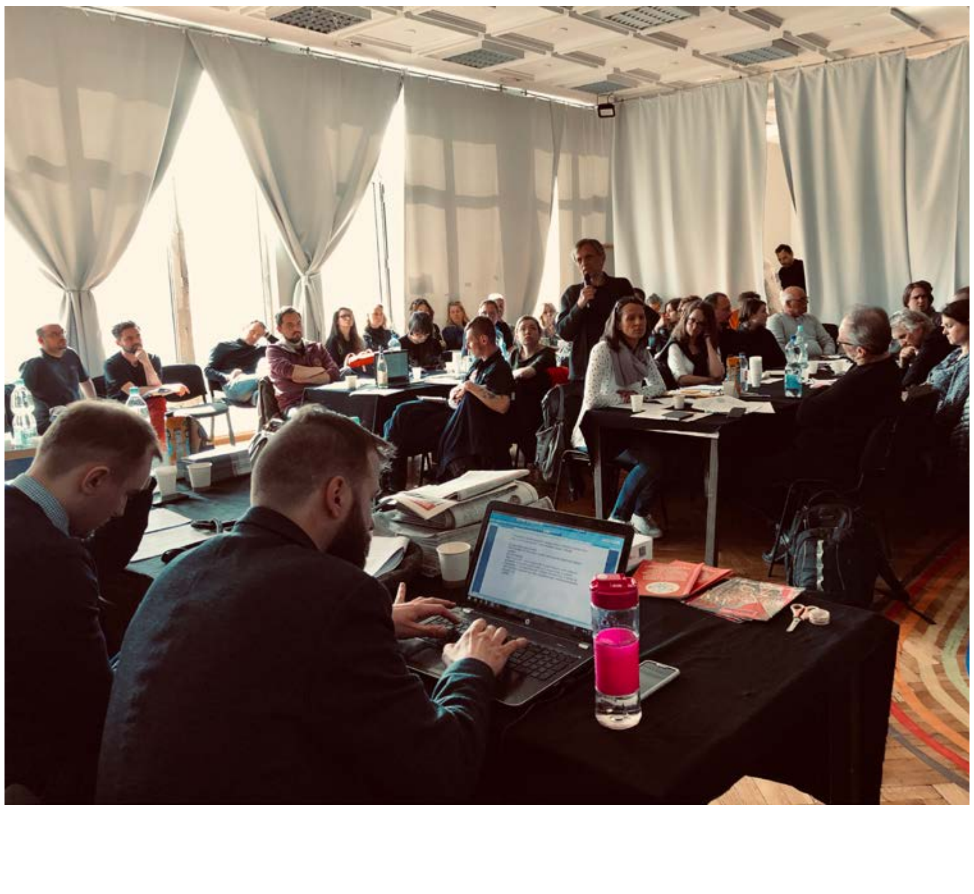
Jest to inicjatywa mniej sformalizowana i mniej ustrukturyzowana, w której uczestniczą związki zawodowe (lub ich poszczególne komisje), nieformalne organizacje społeczno-polityczne, organizacje pozarządowe, a także dziennikarze i badacze społeczni (naukowcy). W roku 2018 członkowie i członkinie IP (Komisja w Amazonie) uczestniczyli w spotkaniach wielobranżowych w Sztokholmie i Padwie. ●

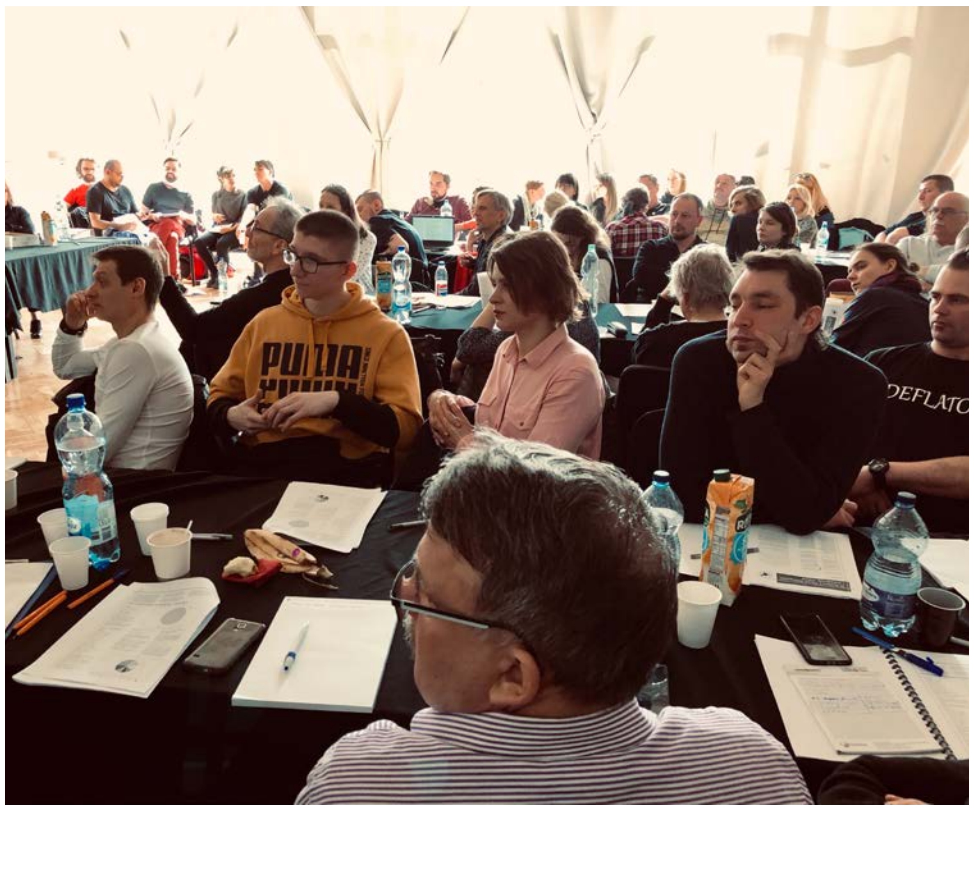
Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza”

Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza” ukazuje się nieprzerwanie od momentu założenia OZZ Inicjatywa Pracownicza. Jest to drukowana publikacja, dostępna także w wersji elektronicznej (w formacie PDF) na stronie internetowej związku (www.ozzip.pl).

Celem biuletynu jest przede wszystkim zapewnienie wszystkim członkom i członkiniom regularnych informacji o działaniach wszystkich struktur OZZ Inicjatywa Pracownicza oraz kluczowych problemach pracowniczych w Polsce i na świecie. Poza funkcją informacyjną Biuletyn służy także jako forum do dyskusji wewnątrzzwiązkowej na tematy programowe, ideowe i społeczno-polityczne.

Publikacja ma objętość od 16 do 32 stron (w zależności od numeru) z podziałem na działy. W założeniach Biuletyn miał ukazywać się raz na kwartał w nakładzie 5 tys. egzemplarzy i być dystrybuowany za darmo w zakładach pracy, gdzie działają komisje IP, podczas akcji ulicznych i w zaprzyjaźnionych miejscach (lewicowe i anarchistyczne księgarnie, lokale spółdzielcze, squaty i centra społeczne). Chociaż z utrzymaniem założonego nakładu i dystrybucją nie było problemów, to jednak borykaliśmy się z problemami z utrzymaniem regularnego cyklu wydawniczego. Wynikały one z tego, że wszystkie prace (od pisania tekstów, przez redakcję i korektę, aż po skład i dystrybucję) są wykonywane społecznie – bez wynagrodzenia, przez członków i członkinie OZZ Inicjatywa Pracownicza. Dodatkowo wiele do tej pory aktywnych osób w redakcji de facto przestało się angażować w prace nad publikacją. Doprowadziło to do decyzji o reorganizacji redakcji podjętej podczas Zjazdu Roboczego w maju 2018 r. – poszerzono skład redakcji do 10 osób (głównie z Warszawskiej Komisji Środowiskowej, Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej oraz Komisji Dziennikarek i Dziennikarzy) i wprowadzono funkcję „redaktora prowadzącego” dla każdego numeru, którą sprawują na zmianę Jakub Grzegorczyk (WKŚ) i Jarosław Urbański (PKMZ). Dzięki tym zmianom od 48 numeru Biuletyn ukazuje się z większą częstotliwością i jest szansa, że uda się nam utrzymać kwartalny cykl wydawniczy. ●





Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Konflikt wokół planów reorganizacji Bunkra Sztuki w Krakowie

Komisja Zakładowa OZZ IP przy Galerii Bunkier Sztuki

Jesienią 1949 r. powołany został Krakowski Oddział Centralnego Biura Wystaw Artystycznych – protoplasta Galerii Sztuki Współczesnej Bunkier Sztuki. W 1965 r. rozpoczął funkcjonowanie w zaprojektowanej przez Krystynę Tołłoczko-Różyską brutalistycznej siedzibie przy Placu Szczepańskim, w samym sercu Starego Miasta. Dziś, po siedemdziesięciu latach, wskutek decyzji organizatora (Gminy Miejskiej Kraków) Galeria zmierza ku utracie swojej autonomii, rozpadowi zespołu i wchłonięciu przez znacznie większą instytucję – Muzeum Sztuki Współczesnej MOCAK, działające od 2011 r.

Geneza konfliktu

Trudny okres dla zespołu pracowniczego Bunkra Sztuki rozpoczął się jeszcze w 2016 r. Jego powodem był narastający konflikt na linii dyrekcja – załoga instytucji, który poza zaktywizowaniem działającej przy Galerii Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza doprowadził do rotacji kadr na poziomie 18 pracowników (na ok. 30 etatów łącznie) w przeciągu 1,5 roku. Równocześnie uwaga ogółu skoncentrowała się na niezbędnym remoncie siedziby, zawirowaniach wokół konkursu na przebudowę i pozyskiwaniu na nią środków unijnych. W marcu 2018 r. sytuację skomplikowały ważkie decyzje strukturalne ze strony jej organizatora – dokonano nagłej zmiany statutu Galerii polegającej przede wszystkim na wprowadzeniu stanowiska wicedyrektora mianowanego przez prezydenta miasta (niekoniecznie na wniosek dyrektora jednostki). Odmowa przyjęcia tego stanowiska – zawężonego do decydowania o sprawach artystycznych – przez ówczesną dyrektorkę Galerii doprowadziła do przedterminowego rozwiązania jej kontraktu i stworzyła niebezpieczny precedens podważający zasadę zaufania do władzy publicznej i niezmienności reguł w czasie trwania gry. Wypunktowywała to w pismach skierowanych do prezydenta zarówno Komisja Zakładowa, jak i środowisko twórcze Krakowa.

Konkurs i jego rezultaty

W czerwcu 2018 r. rozpisano konkurs na dyrektora Bunkra Sztuki, celowo nie precyzując, jakiego dyrektora miasto właściwie poszukuje: skupiającego się na kwestiach techniczno-inwestycyjnych czy programowych, a może równocześnie na obu. Te niejasności, brak gwarancji stabilnego zarządzania Galerią oraz ogólna atmosfera wokół instytucji skutecznie zniechęciły przedstawicieli środowiska artystycznego i kompetentnych kandydatów do zgłaszania swych propozycji. Przedstawiciele Galerii od momentu podjęcia przez komisję konkursową decyzji o nierekomendowaniu Prezydentowi Miasta Krakowa żadnego z trójki aplikantów postulowali ponowne rozpisanie konkursu, z doprecyzowaniem wymogów stawianych wobec kandydata i jasnym wskazaniem, czy poszukiwana jest osoba do pełnienia funkcji programowych czy menadżersko-inwestycyjnych. Postulat ten został wpisany jako zdanie odrębne do protokołu konkursowego, następnie zaś był podejmowany w kolejnych pismach kierowanych do prof. Andrzeja Kuliga, Zastępcy Prezydenta Miasta Krakowa (z 16.10.2018 i 9.11.2018) oraz w piśmie do prof. Jacka Majchrowskiego, Prezydenta Miasta Krakowa (z 4.01.2019).

Facebookowa bomba

Nieoczekiwany punkt zwrotny nastąpił 17 stycznia 2019 r. Na profilu społecznościowym Prezydenta Miasta Krakowa została ogłoszona decyzja o wystąpieniu o zgodę do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego na odstąpienie od obligatoryjnej procedury konkursowej i mianowanie na stanowisko dyrektora Galerii Bunkier Sztuki pani Marii Anny Potockiej, przy jednoczesnym zachowaniu przez nią stanowiska dyrektorskiego pełnionego w Muzeum Sztuki Współczesnej MOCAK w Krakowie. W tym samym komunikacie pojawiła się również informacja o planowanym połączeniu obu instytucji. Decyzje motywowano dobrem planowanej wielomilionowej inwestycji. Obwieszczenie to spotkało się z ostrym sprzeciwem Komisji Zakładowej OZZ IP, która od ręki wystosowała i upubliczniła pismo do Prezydenta wyłuszczające przyczyny niezgody na rezygnację z procedury konkursowej i połączenie instytucji. Równocześnie związek rozpoczął kampanię uczulającą opinię publiczną na niekorzystne dla Galerii, jej zespołu i odbiorców sztuki rezultaty prezydenckich decyzji. Po kilku dniach przedstawiciele krakowskiego środowiska twórczego zawiązali ruch obywatelski Towarzystwo Osób Kibicujących Galerii Bunkier Sztuki i wspólnymi siłami akcja protestacyjna zaczęła się na dobre.

Początek protestu

Komisja Zakładowa od początku protestu konsekwentnie zwracała uwagę, że przeprowadzanie przez organizatora arbitralnych działań pod szyldem restrukturyzacji i oszczędności odbędzie się przede wszystkim kosztem ludzkim – pracowników instytucji oraz ich miejsc pracy. 30 stycznia Komisja Zakładowa razem z członkami Towarzystwa protestowała przed Urzędem Miasta Krakowa przy Placu Wszystkich Świętych – w sumie kilkudziesięciu członków krakowskich organizacji OZZ IP, artystów, aktywistów i mieszkańców Krakowa wyrażało głośny sprzeciw wobec planów prezydenta. Po pikiecie protestujący przenieśli się do sali plenarnej UMK, gdzie podczas sesji rady miasta radna Nina Gabryś złożyła interpelację w sprawie sytuacji Galerii Bunkier Sztuki. Protest i sama demonstracja były szeroko relacjonowane przez krakowskie i ogólnopolskie media, między innymi przez Gazetę Wyborczą, Dziennik Polski, Oko.Press, Krytykę Polityczną, TVP Kraków.

Sprzeciwu ciąg dalszy

6 lutego rzeczniczka prasowa MKiDN przekazała informację o braku sprzeciwu Ministra na powołanie dyrektora Galerii bez przeprowadzania konkursu. Nie powstrzymało to działań protestacyjnych, a wręcz zwiększyło ich intensywność. Komisja Zakładowa OZZ IP zyskała w międzyczasie wsparcie Sekcji Pracowników Muzeów i Instytucji Ochrony Zabytków NSZZ „Solidarność" Region Małopolska, która apelowała w jej sprawie u prezydenta Majchrowskiego i ministra Glińskiego. 12 lutego udało się doprowadzić do spotkania prezydenta Majchrowskiego z przedstawicielami Komisji Zakładowej, Towarzystwa i autorytetami z dziedziny sztuki. Prezydent wyraźnie zadeklarował, że nie ma mowy o łączeniu instytucji. Wyraził przychylne nastawienie wobec rozdzielenia kwestii remontu budynku od działalności programowej instytucji i prowadzenia jej w alternatywnej, zdelokalizowanej formie. Tego samego dnia radni dzielnicy Stare Miasto – przy intensywnym wsparciu Komisji Zakładowej – przegłosowali projekt uchwały o powołaniu zespołu opiniodawczo-doradczego w celu opracowania planu działań wobec Bunkra Sztuki. 14 lutego w siedzibie Galerii odbyła się zaś otwarta dla publiczności debata organizowana przez Komisję Zakładową, na którą zaproszeni zostali przedstawiciele władz miejskich, Galerii oraz znawcy sztuki. W czasie debaty wiceprezydent Andrzej Kulig wyraził swój sceptycyzm wobec planów łączenia instytucji oraz pozytywnie zarekomendował plan zorganizowania konkursu na stanowisko dyrektorskie po zakończeniu inwestycji.

Zwrot w grze

Już dzień później zapewnienia Urzędu Miasta okazały się jednak nieaktualne. 15 lutego prezydent Majchrowski wręczył Marii Annie Potockiej nominację na 5-letnią kadencję dyrektora Galerii Bunkier Sztuki i oznajmił podtrzymanie planów połączenia instytucji z MOCAK-iem. Pani Potocka objęła stanowisko dyrektorskie z dniem 1 marca. Towarzystwo Osób Kibicujących Bunkrowi Sztuki oprotestowało początek unii personalnej, organizując przed siedzibą Galerii akcję artystyczną Ciemna materia świata sztuki. Artystka Monika Drożyńska jako wyraz sprzeciwu wobec polityki kulturalnej miasta wycofała pracę z wystawy Natura w sztuce, która w kwietniu otwiera się w MOCAK-u i wystosowała list otwarty motywujący swoją decyzję. 13 marca przedstawiciele Komisji Zakładowej wzięli udział w kolejnym spotkaniu z prezydentem Majchrowskim na temat koncepcji dalszego działania Galerii. Spotkanie powiększyło tylko obawy Komisji Zakładowej, gdyż poza potwierdzeniem planów szybkiego połączenia instytucji pojawiły się na nim pozakodeksowe pomysły na zagospodarowanie zespołu Galerii w czasie remontu poprzez jego „rozdysponowanie za porozumieniem" po innych miejskich jednostkach i zawieszenie w tym okresie działalności programowej instytucji.



Sytuacja w Galerii nieustannie się pogarsza. Dyrekcja zawiesiła znaczną część projektów zaplanowanych przez zespół kuratorski na drugą połowę 2019 r., zaakceptowanych wcześniej przez krakowski Wydział Kultury. Trwają roszady stanowiskowe i przymiarki do zmian organizacyjnych, z nowym regulaminem organizacyjnym włącznie. Pojawiły się też pierwsze propozycje przejścia niektórych pracowników do MOCAK-u. Załoga jest stale krytykowana za swoje działania, a także za walkę w obronie niezależności instytucji. Zespół zaczyna się wykruszać, coraz więcej osób wiąże swoją przyszłość z pracą w innych miejscach.

Formalne połączenie Bunkra z MOCAK-iem coraz bliżej

W tej gęstniejącej atmosferze 2 kwietnia na stronie BIP-u UMK zamieszczono Zarządzenie nr 681/2019 w sprawie projektu uchwały dotyczącej ogłoszenia zamiaru połączenia Galerii Bunkier Sztuki i Muzeum Sztuki Współczesnej MOCAK w jedną instytucję kultury. Nowy byt ma nosić nazwę Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK. Uchwała zakłada wchłonięcie mniejszej jednostki galeryjnej przez strukturę muzealną, z zepchnięciem jej do roli podrzędnego oddziału.

Komisja Zakładowa IP oponuje zarówno przeciwko idei połączenia instytucji, jak i treści samej uchwały i jej uzasadnienia. Zawarta w nim negatywna ocena działalności programowej Galerii jest w naszej opinii jednoznacznie krzywdząca dla jej zespołu pracowniczego i wyraźnie kłóci się z wcześniejszymi pozytywnymi opiniami organizatora. Nasz sprzeciw budzą także niewystarczające gwarancje dla załogi Galerii, w tym te dotyczące zapewnienia stanowisk opowiadających kompetencjom i właściwych warunków pracy.

Obrady nad projektem uchwały odbędą się na Komisji Kultury Rady Miasta Krakowa w dniu 9.04, natomiast 10.04 uchwała zostanie poddana pod głosowanie radnych w czasie sesji Rady Miasta Krakowa. Na ten dzień zapowiedziana została już manifestacja przed Urzędem Miasta Krakowa w obronie Bunkra Sztuki. Miejmy nadzieję, że to jeszcze nie koniec walki. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

W portierniach wrze. Żądają zaległych wypłat i stabilnego zatrudnienia



Portierzy i portierki strzegący budynków podlegających Zarządowi Komunalnych Zasobów Lokalowych w Poznaniu pozostają wciąż bez zaległych wynagrodzeń i stabilnego zatrudnienia. Prawdopodobnie po raz piąty od 10 miesięcy zmienią pracodawcę wskazanego przez ZKZL. 8 kwietnia odbyło się kolejne spotkanie poszkodowanych. Poznańskim mediom oraz władzom samorządowym i instytucjom centralnym przekazano „Czarną księgę poznańskiego outsourcingu i wyzysku pracy".

Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze 8 Dnia, Poznańska Komisja Międzyzakładowa

Około 25 portierów i portierek strzegących obiektów zarządzanych przez Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych jest przerzucanych z firmy do firmy wskazywanej przez ZKZL. Prawdopodobnie od maja br. piąty raz w przeciągu ostatnich 10 miesięcy zmienią pracodawcę. Za dwa miesiące (październik i listopad 2018 r.) znaczna część z nich nie otrzymała jeszcze wynagrodzenia. Stracili nawet po ok. 5 tys. zł.

Jednocześnie władze centralne i samorządowe nie potrafią odpowiednio zareagować na wyzysk i pozbawienie pracowników i pracownic wynagrodzenia. Jest to tym bardziej bulwersujące, że mówimy tu o płacach finansowanych ze środków publicznych. Miasto nie widzi potrzeby zmiany systemu outsourcingu, który w tym i w innych przypadkach poraża swoją niesprawiedliwością i bezwzględnością wyzysku. Poznań jest może wolnym miastem, ale nie od wyzysku. Może jest miastem równości, ale nie w zatrudnieniu.

Jak to się zaczęło?

Na przełomie sierpnia i września ubiegłego roku OZZ Inicjatywa Pracownicza przejęła interwencję kilkudziesięciu osób zatrudnionych jako portierzy i portierki w sześciu obiektach będących w zarządzie poznańskiego ZKZL. Związek stwierdził szereg nieprawidłowości. Pracownicy i pracownice były zatrudnione na „śmieciowych warunkach", nie odprowadzano prawidłowo składki ZUS, pracowano często po 250 i więcej godzin w miesiącu za stawki niższe od płacy minimalnej. I to pomimo że od dwóch lat w mieście zapowiadano, iż w podobnych przypadkach outsourcingowania pracy obowiązywać będą klauzule społecznościowe. Portierka, która ujawniła nadużycia, została pozbawiona zatrudnienia.

W międzyczasie przetarg od 28 sierpnia do końca 2018 r. na świadczenie usług ochrony mienia w ww. obiektach wygrała firma VISION GROUP Sp. z o.o., a pracowników przejęła spółka CAPREA jako agencja pracy tymczasowej. VISION GROUP w tym układzie stała się tzw. pracodawcą użytkownikiem dla ww. portierów i portierek. Wymogiem wygrania przetargu było zatrudnienie pracowników na umowę o pracę. CAPREA zatrudniła jednak dla niepoznaki pracowników i pracownice jedynie na 1/16 etatu, a w pozostałej części świadczonej pracy dalej obowiązywały umowy cywilnoprawne. Niewiele zmieniło się też w kwestii warunków pracy. Z ich krytyką (zarówno tych obowiązujących wcześniej, jak i pod władzą VISION/CAPREA) wystąpił nasz związek zawodowy w piśmie skierowanym do prezesa ZKZL z dnia 14 września 2018 r. Odbyło się też spotkanie Inicjatywy Pracowniczej z władzami ZKZL w sprawie zaistniałej sytuacji.

W konsekwencji pismem z 6.11.2018 r. ZKZL poinformował, że w sprawie firmy VISION GROUP zostanie skierowane zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy oraz że wystąpiono do VISION GROUP o nadesłanie dokumentacji „celem zajęcia stanowiska odnośnie do możliwości odstąpienia od umowy i nałożenie z tego tytułu kary umownej".

Pod urzędem miasta

Ponieważ w sytuacji zatrudnionych osób nic się nie zmieniało, w dniu 20 listopada 2018 r. Inicjatywa Pracownicza zorganizowała pikietę pod Urzędem Miasta Poznania i przekazała oświadczenie wraz z żądaniami Prezydentowi Miasta Poznania Jackowi Jaśkowiakowi. Domagaliśmy się przede wszystkim, aby portierów i portierki zatrudnił bezpośrednio ZKZL, zrezygnowano w instytucjach miejskich z outsourcingu oraz aby naprawione zostały szkody wyrządzone dotychczasowym pracownikom i pracownicom.

W odpowiedzi na nasze stanowisko dyrektor Działu Organizacyjnego Urzędu Miasta Poznania (jak rozumiemy w imieniu Jacka Jaśkowiaka) zastosował wyjaśnienie formalne (pismem z 18.12.2018 r.), że Prezydent Poznania nie może ingerować „w stosunki pracy nawiązywane pomiędzy dyrektorem jednostki organizacyjnej [w domyśle ZKZL] a jej pracownikiem, oraz w treść umów cywilnoprawnych…". Ostatecznie w piśmie stwierdzono też, że postulaty naszego związku nie mogą być spełnione, gdyż „ich wykonanie nie należy do kompetencji Prezydenta Miasta Poznania". Kwestie odpowiedzialności politycznej za zaistniały stan rzeczy oraz za fakt łamania klauzul społecznościowych w sferze publicznej władze miasta po prostu przemilczały.

Rozwiązanie umowy

Z końcem listopada 2018 r. ZKZL rozwiązał umowę z VISION GROUP. W międzyczasie o zlecenie to starała się firma WOLF, ale ostatecznie ogłoszonego przetargu nie rozstrzygnięto. Na okres jednego miesiąca (do końca 2018 r., jak się później okazało do 15.01.2019 r.) pracowników i pracownice ochrony przejęła firma PEWNOŚĆ. Sukcesem związku było doprowadzenie do tego, że osoba, która wcześniej ujawniła nadużycia i którą pozbawiono zatrudniania, została ponownie przyjęta do pracy na poprzednie stanowisko.

Co jednak najistotniejsze, zerwanie umowy ZKZL-u z VISION GROUP skutkowało w pierwszej kolejności tym, że pracownicy i pracownice nie otrzymali wynagrodzenia za październik i listopad 2018 r.

Wobec tego 4.12.2018 r. osobne zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy złożyła Inicjatywa Pracownicza. Wyprzedzając wydarzenia, należy stwierdzić, iż Inspekcja Pracy poinformowała Inicjatywę Pracowniczą pismem z 28.01.2019 r. – odnosząc się do wcześniej złożonej skargi przez ZKZL – że mając na względzie okoliczności, kontrola powinna być wykonana nie w firmie VISION GROUP, jak wnioskowało ZKZL, ale w CAPREA. Z kolei w odpowiedzi na zawiadomienie Inicjatywy Pracowniczej z 4.12.2018 r. Inspekcja Pracy stwierdziła w piśmie z 27.03.2019 r. skierowanym do związku, że wielokrotnie podejmowano próby „skontaktowania się z osobą reprezentującą CAPREA sp. z o.o. osobiście w siedzibie firmy, jednakże próby te jak dotąd okazały się bezskuteczne. Ponadto do pracodawcy kierowane były za pośrednictwem poczty żądania zobowiązujące do stawienia się i okazania wskazanych w nich dokumentów". Zatem do tej pory bez efektu. Zachodzi obawa – pisze dalej Inspekcja – „że zachowanie pracodawcy ma na celu świadome i celowe uniknięcie przeprowadzenia kontroli".

Z nowym rokiem

31 grudnia 2018 r. Inicjatywa Pracownicza złożyła także zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej Poznań-Stare Miasto o popełnieniu przestępstwa przez firmę VISION GROUP i CAPREA. W prokuraturze do połowy marca bieżącego roku trwały spory kompetencyjne, czy sprawę ma badać prokuratura poznańska czy warszawska. Żadnych wskazanych w zawiadomieniu świadków (pracowników) w tej sprawie jeszcze nie przesłuchiwano.

W międzyczasie portierzy i portierki 15 stycznia br. zostali przejęci przez kolejną firmę (o nazwie SPQ) świadczącą usługę dozoru mienia wybraną przez ZKZL. Ponieważ zmiana ta odbywała się w pośpiechu, kilkoro poszkodowanych w sprawie nie zostało przyjętych do pracy. Inaczej mówiąc, najpierw stracili wynagrodzenia, a ostatecznie także pracę. Spowodowało to kolejne interwencje Inicjatywy Pracowniczej w ZKZL.

25.02.2019 r. na wezwania do zapłaty CAPREA zareagowała pismem, w którym za brak wypłat za październik i listopad 2018 r. odpowiedzialność zrzuca na ZKZL, a następnie, w kolejnej korespondencji, zaproponowała kuriozalną ugodę z poszkodowanymi pracownikami i pracownicami, w której obiecuje im, iż dostaną zaległe wynagrodzenia, o ile pieniądze napłyną z ZKZL-u. Pracownicy w zdecydowanej większości (z tego, co wie związek) nie podpisali ww. ugody.

Co dalej?

Całą korespondencję prowadzoną przez Inicjatywę Pracowniczą w sprawie poznańskich portierek i portierów złożono na ręce mediów oraz Prokuratora Generalnego, Głównego Inspektora Pracy, Prezydenta Miasta Poznania i Prezesa ZKZL. Zebrane pisma stanowią rodzaj „Czarnej księgi poznańskiego outsourcingu i wyzysku pracy". Jednocześnie związek nie wyklucza zaostrzenia protestów w tej sprawie i podjęcia strajku.

Protest spowodował jednak, że od 1 grudnia 2018 r. portierzy i portierki są zatrudniani na umowę o pracę. Znacząco wzrosły też stawki – z 8 zł netto za godzinę do ponad 11 zł. Poprawiły się także nieco warunki pracy. Inicjatywa Pracownicza – obok zaległych wynagrodzeń – domaga się jednak ustabilizowania zatrudnienia, co możliwe jest tylko, wg związku, poprzez zatrudnienie zainteresowanych bezpośrednio przez ZKZL. ●

Krótszy czas pracy dla bibliotekarzy

Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w połowie marca wydała stanowisko wspierające działania bibliotekarzy i bibliotekarek zatrudnionych przez Uniwersytet Adama Mickiewicza (UAM). Dotyczyło ono długości dnia (tygodnia) pracy bibliotekarek i bibliotekarzy. Grupa ta starała się, aby projektowany statut UAM przewidywał dla nich – jak do tej pory – 36-godzinny tydzień pracy. Wysiłki zakończyły się sukcesem.

Czytamy w oświadczeniu, że Komisja: „wyraża swoje pełne poparcie dla starań bibliotekarzy i bibliotekarek o zachowanie siedmiogodzinnego dnia pracy dla bibliotekarzy dyplomowanych, kustoszy i starszych bibliotekarzy UAM. Przemawia za tym charakter ich pracy, która wymaga odpowiedniego bieżącego przygotowania, aby należycie, z zachowaniem wysokich standardów naukowych i merytorycznych obsłużyć korzystających z bibliotek UAM.

Warto podkreślić, że zachowanie siedmiogodzinnego dnia pracy jest zgodne z postulatami coraz większej liczby środowisk związkowych i politycznych domagających się w ogóle skrócenia tygodniowego czasu pracy do 35 godzin. Jesteśmy przekonani i przekonane, że w niedalekiej przyszłości wszyscy pracownicy i pracownice będą cieszyć się z siedmiogodzinnego dnia pracy. Skrócenie czasu pracy jest od zarania istnienia związków zawodowych ich podstawowym postulatem. Tym bardziej trudno nam zrozumieć fakt, iż – wbrew stanowisku innych organizacji związkowych i samego środowiska pracowników i pracownic bibliotek – zakładowa NSZZ Solidarność jest główną siłą przeciwną zapisowi w statucie uczelni o siedmiogodzinnym dniu pracy dla bibliotekarzy dyplomowanych, kustoszy i starszych bibliotekarzy. Realnie może się to przyczynić do wydłużenia czasu pracy dla ww. grupy zawodowej. Według nas jest to sytuacja nie do przyjęcia, aby związek zawodowy działał przeciwko interesowi konkretnej grupy pracowników". ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Pracownice i pracownicy Danfoss Poland walczą o podwyżki

W sobotę 9 marca o godz. 11:00 w centrum Grodziska Mazowieckiego (woj. mazowieckie) odbyła się pikieta zorganizowana przez Komisję Zakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza w Danfoss Poland Sp. z o.o. Akcja miała na celu zamanifestowanie postulatów płacowych komisji – pracownicy i pracownice domagają się wzrostu wynagrodzeń o 4,5%, a jeśli nie będzie to możliwe – to co najmniej o 1,6% dla każdego, czyli o poziom ubiegłorocznej inflacji. Pikieta była kolejną akcją zorganizowaną przez komisję w Danfossie w ramach walki o podwyżki wynagrodzeń – kilka dni wcześniej odbyły się ulotkowania pod bramą fabryki oraz przeprowadzono ankietę wśród pracowników i pracownic nt. form działania, jakie powinna podjąć komisja w związku z trwającymi negocjacjami płacowymi.

KMZ w Danfoss Poland / Jakub Grzegorczyk

Bezpośrednim impulsem do zorganizowania pikiety były rozmowy z kierownictwem firmy na temat wzrostu wynagrodzeń. Danfoss – podobnie jak wiele innych firm prywatnych – rokrocznie dokonuje przeglądu wynagrodzeń, na podstawie którego przedstawia pracownikom i pracownicom propozycje zmian wysokości płac. W tym roku firma zaoferowała podwyżki w wysokości 1,1%, ale miałyby one być nierównomierne dla różnych grup zawodowych i stanowisk pracy, co oznaczałoby, że wynagrodzenia niektórych pracowników i pracownic w ogóle nie wzrosną. Część pracowników i pracownic mogłaby otrzymać nawet 3% podwyżki, podczas gdy inni 1% albo w ogóle nic. Komisja Inicjatywy Pracowniczej przedstawiła więc alternatywną propozycję: ogólny wzrost wynagrodzeń o 4,5% z gwarantowaną minimalną podwyżką w wysokości 1,6% dla każdego pracownika. Zdaniem komisji jest to absolutne minimum wynikające z ubiegłorocznego wzrostu cen, który podwyższa koszty życia wszystkim pracownikom i pracownicom.

Ponieważ dyrekcja nie zaakceptowała propozycji związku, Inicjatywa Pracownicza w Danfossie przeprowadziła akcję ulotkową pod fabryką, informując załogę o propozycji zarządu oraz postulatach związku zawodowego. Dodatkowo przeprowadzono ankietę, w której większość osób biorących udział udzieliła poparcia dla pomysłu zorganizowania akcji protestacyjnej w formie pikiety.

Pikieta zgromadziła ok. 50 osób, głównie pracowników i pracownic produkcyjnych z zakładu w Grodzisku. Podczas akcji omówiono postulaty komisji Inicjatywy Pracowniczej i historię działań związku w Danfossie, przedstawiono pokrótce specyfikę pracy operatorów spawarek plazmowych (którzy są grupą szczególnie potrzebującą podwyżek) oraz nawiązano do innych, trwających protestów pracowniczych – w tym tych toczonych w sektorze budżetowym. Przemówienia były przerywane skandowaniem haseł: „4,5% dla każdego" oraz „Godna płaca za ciężką pracę!".



Akcję wsparły także inne struktury IP z Mazowsza: Warszawska Komisja Środowiskowa, Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych oraz Komisja Zakładowa w Zachęcie. Przedstawiciel Warszawskiej Komisji Środowiskowej, przemawiając w imieniu komisji wspierających protest, zapewnił, że działania komisji w Danfossie mają poparcie innych struktur związku oraz podkreślił kluczową rolę solidarności pracowniczej (bez względu na różnice branżowe czy zawodowe) w działaniach związkowych.

Kilka dni po pikiecie w lokalnym radiu Bogoria wyemitowano wywiad z dyrektorką HR Danfoss na Europę Środkowo-Wschodnią, w którym ogłosiła ona plan utworzenia kilkunastu nowych stanowisk pracy związanych z przeniesieniem do Polski produkcji głowic termostatycznych produkowanych w technologii pozwalającej na sterowanie ich ze smartfonów. Przedstawiła ona także informacje o stanie zatrudnienia i poziomie płac w firmie: Danfoss zatrudnia w Grodzisku 850 osób, z czego 500 na stanowiskach produkcyjnych. Według jej wyliczeń średnie wynagrodzenie brutto dla 22 różnych stanowisk produkcyjnych wynosi ok. 5 tys. zł, a dodatkowo Danfoss regularnie zwiększa zatrudnienie (100 nowych osób w 2018 r. i 30 w pierwszym kwartale 2019 r.). Ponadto firma oferuje pracownikom „skandynawską kulturę" opartą na „dialogu, rozmowie, współpracy".

Komisja Inicjatywy Pracowniczej wydała po emisji wywiadu komunikat, w którym krytycznie odniosła się do zaprezentowanych danych. W opinii związku tak wysoki poziom wynagrodzeń wynika z uśrednienia stawek dla stanowisk, z których na każdym zatrudniona jest inna liczba osób – takie dane zawyżają więc poziom płac, ponieważ bardzo liczne kategorie pracowników na niektórych stanowiskach zarabiają dużo mniej.

Ostatecznie 14 marca doszło do podpisania zmian w regulaminie wynagradzania, które wprowadzały podwyżki w wysokości przedstawionej przez dyrekcję. Komisja nie chciała blokować wzrostu wynagrodzeń, ale pozostała na stanowisku, że powinny one być wyższe i bardziej sprawiedliwie rozdzielone. W związku z tym w najbliższym czasie zostanie przeprowadzona kolejna ankieta badająca zadowolenie pracowników i pracownic z podwyżek oraz zawierająca pytanie o to, jakie działania związek powinien podjąć, by walczyć o wyższe wynagrodzenia. Wśród różnych opcji jest także możliwość wejścia w spór zbiorowy lub kontynuowania pikiet i akcji ulotkowych.

Wszystko wskazuje więc na to, że w Danfossie konflikt może wkrótce eskalować.

Danfoss Poland Sp. z o.o. jest częścią międzynarodowej, duńskiej korporacji produkującej urządzenia grzewcze, chłodnicze, klimatyzacyjne oraz ciepłownicze. Grupa Danfoss zatrudnia łącznie 26 tys. pracowników i posiada 110 spółek handlowych na całym świecie. Danfoss Poland Sp. z o.o. w Polsce ma dwa zakłady pracy – w podwarszawskim Grodzisku Mazowieckim i w położonym w województwie pomorskim Tuchomiu. Łącznie zatrudniają one ok. 1200 osób. Komisja Inicjatywy Pracowniczej działa w firmie od grudnia 2017 r. i liczy 167 członków i członkiń. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

OZZ Inicjatywa Pracownicza przeciwko rasizmowi i faszyzmowi

Warszawska Komisja Środowiskowa OZZ IP

16 marca kilkaset osób przeszło ulicami Warszawy w demonstracji pod hasłem „Dość rasizmu i faszyzmu" zorganizowanej przez nieformalną inicjatywę „Zjednoczeni przeciwko rasizmowi" (facebook.com/ZjednoczeniPrzeciwRasizmowi). Akcja ta jest organizowana co roku w ramach ustanowionego przez ONZ Międzynarodowego Dnia Walki z Dyskryminacją Rasową, który upamiętnia masakrę w Sharpeville z 1960 r. w Republice Południowej Afryki w czasach reżimu apartheidu (gdy policja zastrzeliła 69 protestujących przeciwko prawu nakładającemu na czarną ludność RPA obowiązek posiadania specjalnych przepustek uprawniających do opuszczania gett).

W demonstracji wzięła udział liczna delegacja komisji Inicjatywy Pracowniczej z województwa mazowieckiego – komisji zakładowych w Teatrze Powszechnym, Muzeum Sztuki Nowoczesnej, Danfoss Poland Sp. z o.o. oraz Warszawskiej Komisji Środowiskowej. Udział w tej akcji był efektem dłuższej dyskusji w gronie komisji naszego związku, podczas której rozmawialiśmy o tym, jak nasze organizacje związkowe powinny odnieść się do problemu wzrostu popularności skrajnej prawicy oraz postaw rasistowskich i ksenofobicznych. W naszej opinii kluczowe jest dostrzeżenie tego, że w Polsce już teraz pracują ok. 2 mln imigrantów i imigrantek. Większość z nich pochodzi z Ukrainy, ale jest też dużo osób z krajów takich jak Białoruś, Mołdawia, Nepal, Indie czy Bangladesz. Najczęściej zatrudnia się je w branży budowlanej, logistyce, usługach oraz w rolnictwie. Osoby te często pracują bez umów („na czarno"), otrzymują wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej lub zmusza się je do podpisywania umów cywilnoprawnych. Równie często zatrudnia się je za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej – pracodawcy próbują w ten sposób powstrzymać presję na wzrost płac, zyskując tanią siłę roboczą, której łatwo można się pozbyć w okresie spadku koniunktury.

Imigranci i imigrantki od dawna są więc częścią polskiego rynku pracy – to nasi koledzy i koleżanki, współpracownicy i współpracowniczki, mający i mające takie same problemy, jak my. Jedyne, co nas różni, to ich codzienne zmagania z przemocą wynikającą z rasistowskich i ksenofobicznych uprzedzeń. Imigranci i imigrantki coraz częściej są ofiarami ataków na tle ksenofobicznym – dane Prokuratury Krajowej wskazują, że w ostatnich latach liczba postępowań dotyczących „przestępstw z nienawiści" (tj. motywowanych uprzedzeniami rasowymi, ksenofobicznymi i antysemickimi) wzrosła dwukrotnie – z 835 w 2013 r. do 1632 w 2016 r. Przy czym mowa tu wyłącznie o przypadkach, które zostały zgłoszone i w których policja oraz prokuratura wszczęły postępowania – liczba faktycznych ataków i aktów przemocy jest nieznana, można jedynie zakładać, że jest znacznie wyższa od oficjalnych statystyk (według danych zgromadzonych przez Biuro ds. Równego Traktowania Rzecznika Praw Obywatelskich aż 92% ofiar dyskryminacji nie zgłasza doznanej przemocy).

Wzrost nastrojów rasistowskich jest faktem nie tylko na poziomie statystyk policyjnych. Świadczą o nim także coraz bardziej bezczelne działania organizacji odwołujących się do idei nacjonalistycznych czy faszystowskich – Obozu Narodowo-Radykalnego, Młodzieży Wszechpolskiej czy nieformalnych grup „Autonomicznych Nacjonalistów". Organizacje te próbują przekierować na imigrantów i imigrantki społeczne niezadowolenie związane z niskimi płacami, zawyżanymi normami czasu pracy czy niedofinansowaniem usług publicznych.

Na sąsiedniej stronie prezentujemy stanowiska i wypowiedzi kilku warszawskich komisji OZZ IP, które zdecydowały się na udział w demonstracji 16 marca.

Warszawska Komisja Środowiskowa:

Od kilku miesięcy w naszej komisji działa kilku kolegów, którzy przyjechali z Białorusi, aby w Polsce podjąć pracę zarobkową. Wiemy od nich, jak masowy jest w Polsce wyzysk pracowników i pracownic ze Wschodu – brak umów, wypłacanie pensji „pod stołem", problemy z uzyskaniem obiecanego wynagrodzenia, ciągłe docinki i pogardliwe żarty. W branżach takich jak gastronomia, budownictwo, usługi sprzątania czy konserwacja terenów zielonych problemy te są wyjątkowo poważne i powszechne – to właśnie te sektory gospodarki zatrudniają wyjątkowo dużą liczbę imigrantów i imigrantek, będąc jednocześnie szczególnie znane z łamania podstawowych praw pracowniczych oraz zatrudniania „na czarno".

Chcąc wesprzeć naszych kolegów i koleżanki w walce o ich prawa pracownicze, nie możemy ignorować problemu wzrostu nastrojów rasistowskich i ksenofobicznych. Prowadzą one do dzielenia klasy pracującej według kryteriów narodowości czy miejsca urodzenia i osłabiają ruch związkowy, utrudniając walkę o wyższe płace i lepsze warunki pracy dla wszystkich. Jako związek zawodowy mamy więc obowiązek wyraźnie powiedzieć zdecydowane „Nie!" rasizmowi oraz wszelkim ruchom faszystowskim i nacjonalistycznym.

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Teatrze Powszechnym im. Zygmunta Hübnera:

Wśród publiczności, pracowników i pracownic oraz współpracowników i współpracownic Teatru Powszechnego są osoby o różnej orientacji, wyznaniu, kolorze skóry. Wszyscy oni mają prawo czuć się bezpiecznie i należeć do wspólnoty.

Dlatego idziemy na demonstrację 16 marca pod hasłem „Dość rasizmu i faszyzmu!". Sprzeciwiamy się poniżaniu i wykluczeniu ludzi o innej narodowości czy pochodzeniu. Historia Polski pokazuje, jak łatwo faszyzująca retoryka staje się paliwem dla faszyzacji życia społecznego. Nie ma na to naszej zgody!

Komisja Zakładowa przy Danfoss Poland Sp. z o.o.:

W fabryce Danfossa w Tuchomiu (woj. pomorskie) co roku na sześć miesięcy zatrudniani są pracownicy z Ukrainy. W okresie zwiększonej liczby zamówień Spółka zatrudnia nawet kilkudziesięciu pracowników z Ukrainy – pośredniczy w tym agencja pracy tymczasowej. Jako związek zawodowy walczymy o poprawę ich warunków pracy i zachęcamy ich do dołączenia do związku – aby pomiędzy Polakami i Ukraińcami nie powstawała niezdrowa konkurencja i niechęć, na której tracimy wszyscy. Udział w demonstracji 16 marca, wyrażenie sprzeciwu wobec rasizmu i faszyzmu są dla nas symbolicznym gestem – pokazaniem, że związek zawodowy jest organizacją dla wszystkich pracowników i pracownic, niezależnie od tego, jakiej są narodowości.

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN:

Misją Muzeum POLIN jest „przyczynianie się do wzajemnego zrozumienia i szacunku wśród Polaków i Żydów, społeczeństw Europy i świata". Ta misja jest nam bliska i stanowi punkt wyjścia naszej codziennej pracy. Pamiętając o historii rasizmu i jego skutkach, podejmujemy współczesne tematy. Organizujemy zajęcia, podczas których rozmawiamy o gorszym traktowaniu ludzi m.in. ze względu na narodowość, wyznanie, wiek, płeć, orientację czy niepełnosprawność. Włączamy w nasze działania przedstawicieli i przedstawicielki różnych kultur, migrantów i migrantki, uchodźców i uchodźczynie.

Zdarza się, że jako pracownicy i pracownice Muzeum POLIN doświadczamy niechęci z uwagi na nasze miejsce pracy. Czujemy, że to ważne, żeby wspólnie sprzeciwiać się językowi nienawiści. Chcemy pokazać nasze wsparcie osobom, które w różnych obszarach życia dotyka rasizm, ksenofobia i dyskryminacja. Chcemy Polski różnorodnej i przyjaznej.

Komisja Zakładowa przy Muzeum Sztuki Nowoczesnej:

My, pracownicy i pracownice zrzeszone w Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie wierzymy, że inny świat jest możliwy! Świat, w którym osoby o różnym pochodzeniu, kolorze skóry oraz wyznaniu funkcjonują we wspólnocie na równych prawach i współkształtują naszą kulturę. Sprzeciwiamy się rasizmowi oraz faszyzmowi. Żądamy równości oraz otwartości na wszystkich płaszczyznach życia społecznego – od praw pracowniczych i ochrony socjalnej po poczucie sprawczości i przynależności.

Komisja Zakładowa przy Uniwersytecie Warszawskim:

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Warszawskim w pełni popiera demonstrację pod hasłem „Dość rasizmu i faszyzmu!".

Dlaczego uważamy, że jest to ważne? Jako akademicy i akademiczki wiemy, jak poważnym problemem może być faszyzacja życia społecznego i jakie konsekwencje miała mowa nienawiści w dawniejszej i całkiem niedawnej historii. Jako pracownicy i pracownice Uniwersytetu, który w swojej przeszłości ma również niechlubne karty związane ze stosowaniem mechanizmów dyskryminacji na tle narodowościowym i wyznaniowym, jesteśmy szczególnie świadomi odpowiedzialności środowisk naukowych. Zachowanie milczenia w obliczu coraz jawniej manifestowanych w życiu publicznym postaw faszystowskich i rasistowskich oznaczałoby zgodę na eskalację przemocy.

Stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim przejawom rasizmu i dyskryminacji w życiu społecznym, nie godzimy się na wykorzystywanie takich mechanizmów do celów walki politycznej czy osiągnięcia jakichkolwiek innych korzyści.









Zdjęcia: Krystian Szczepański / Wspólne Działanie – Inowrocław

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

IP w Przewozach Regionalnych na Pomorzu. „Czas dojazdu to czas pracy!”

Wiosną 2019 r. drużyny kolejowe Przewozów Regionalnych w Chojnicach na Pomorzu powołały do życia Komisję Zakładową Inicjatywy Pracowniczej. Jednym z głównych żądań pracowników jest uwzględnienie czasu dojazdów jako czasu pracy, co ma oparcie w ignorowanych zapisach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i innych aktach prawnych. Od momentu powstania komisja jest zaciekle atakowana przez dyrekcję. Na ironię, za kluczowe narzędzie represji szefowie obrali właśnie zsyłanie buntowników do najbardziej odległych miejsc pracy. Niebezpiecznie wydłużana praca maszynistów przekłada się na zagrożenie zdrowia i życia pasażerów – najczęściej innych uboższych pracowników najemnych, którzy nie mogą sobie pozwolić na jazdę drogimi pociągami Pendolino. Poniższy wywiad przeprowadzono 25 marca 2019 r. w Chojnicach podczas pierwszego spotkania Komisji Zakładowej.



Ilu pracowników pracuje w waszym pomorskim zakładzie?

Zakład pomorski składa się z dwóch sekcji, jedna w Gdyni, druga w Chojnicach. W sumie to 400-500 pracowników fizycznych, czyli maszyniści, kierownicy pociągów i osoby serwisujące pociągi.

> „Pracownikowi w każdej dobie przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Przegląd czasu pracy pracowników zakładu w czasie ostatnich siedmiu miesięcy wykazał powtarzające się przypadki wydłużenia czasu pracy ponad 13, a nawet ponad 15 godzin (…) W kontrolowanym [pomorskim] zakładzie w okresie od stycznia do lipca 2012 r. stwierdzono 172 przypadki pracy ponad 13 godzin”.
>
> „Niebezpiecznie długa praca maszynistów”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku

Dlaczego powołaliście komisję Inicjatywy Pracowniczej? Jak to się stało?

My założyliśmy tę komisję dla wszystkich, którzy chcą walczyć o lepsze warunki. Nie zakładaliśmy tego po to, żeby był kolejny związek, ale żeby coś robić, coś zmienić. To jest oddolna inicjatywa, nasza wspólna, bo my w tym wszystkim jesteśmy razem. Liczymy, że ten związek się rozwinie i że będziemy tworzyć siłę.

Chcemy zmienić to, że każą nam wyrabiać normę, a nie wliczają nam czasu dojazdów do pracy. Pracodawcy kombinują, jak pogorszyć nam warunki, a my nie chcemy się dać. Mamy mieć zachowane 12-godzinne przerwy, o to tu chodzi zasadniczo – żeby te przerwy były zachowane. Pracodawca stara się ominąć te przerwy. Realnie bywa tak, że przyjeżdżasz do domu na 5 godzin, zdążysz zjeść, umyć się, przymknąć oko na chwilę i znowu trzeba jechać. To musi się zmienić.

Przyszło nowe pokolenie maszynistów, to jakaś 1/3 naszej komisji, i z nimi przyszło inne myślenie. Ci młodzi chcą działać, nie tylko narzekać. Część ludzi teraz czeka na nasze ruchy.

> „W szczególności czasem pracy (…) jest okres jazdy w charakterze pasażera od wyznaczonego miejsca zgłoszenia się do pracy, którym może być m.in. siedziba pracodawcy lub siedziba sekcji. W szczególnym przypadku może to być również najbliższa od miejsca zamieszkania pracownika miejscowość – stacja (…)”.
>
> Wyjaśnienie stron ZUZP, Warszawa, dnia 13 maja 2014 r.

Jak wygląda wasz wymiar pracy?

Teoretycznie mamy ustaloną normę miesięczną – 168 godzin miesięcznie jako maszyniści, a jako kierownicy pociągów mamy 176.

Realnie pracujemy jednak o wiele więcej, np. jak masz 3-godzinny dojazd w jedną i drugą stronę, którego nie liczą do czasu pracy, to jest zasadniczy problem.

Jak w praktyce wyglądają takie dojazdy „na pasażera”?

To jest tak, że nasz zakład pracy mieści się w Chojnicach, ale pracę masz zacząć przykładowo w Słupsku, skąd trzeba odjechać, powiedzmy, ok. 5 rano. To z Chojnic wyjeżdżamy o 2:30, w Słupsku kończymy o 17:06, stamtąd trzeba wrócić do Chojnic. Czyli mamy niby 12 godzin pracy, ale w sumie musimy poświęcić 20 godzin bez odpoczynku, który nam się należy.

> „Czas dojazdu ze stacji macierzystej do stacji świadczenia pracy wlicza się do czasu pracy. Pracownik wykazuje bowiem gotowość do pracy od momentu stawienia się w lokomotywowni macierzystej i od tej chwili pracodawca może dysponować jego czasem oraz osobą”.
>
> Uchwała Sądu Najwyższego, dnia 18 marca 1998 r. III ZP 20/97

Jak jeździmy do Gdyni, to wychodzi ok. 20 godzin.

Do Szczecinka jest wyjazd około 4:40 rano, a powrót ok. 20, czyli wyjechać i przyjechać – razem w sumie jesteśmy poza domem 20 godzin. Więc sporo schodzi na dojazdy ze swojego czasu wolnego, czasu na odpoczynek.

Dochodzi więc przemęczenie, a mamy bezpiecznie prowadzić pociąg. My musimy być gotowi reagować na nagłe sytuacje, jak np. samochód wjeżdża na tory – co wtedy robimy, jak reagujemy. Robią nam takie badania na symulatorze – to taki komputer, który wygląda jak kabina – i tam badają nasze reakcje. W rzeczywistych warunkach jesteśmy bardzo przemęczeni przez to, że bardzo mało śpimy za sprawą tych dojazdów i wielu dodatkowych godzin w podróży. Jak wtedy mamy reagować na nagłe sytuacje, gdy człowiek przespał się 3 godziny?

Jak masz 2 służby z rzędu, to już w ogóle. A człowiek ma być wypoczęty i sprawnie jechać. A wożenie ludzi to duża odpowiedzialność.

Czy to jest powszechny problem na kolei?

Mamy zbiorowy układ pracy, w którym jest czarno na białym napisane, że czas dojazdu to czas pracy. Niestety nie wszędzie pracodawcy się tego trzymają ani związki, nawet te, które podpisały układ.

Tak jest w sekcji w Chojnicach, tymczasem w sekcji gdyńskiej jedziesz w delegację, wieczorem, elegancko do hotelu, rano wstajesz i po śniadaniu jedziesz. Ta sama firma – Przewozy Regionalne Oddział Pomorski – dwa oddziały, jeden gorszy, drugi lepszy. Jesteśmy dyskryminowani.

Na naszym zakładzie są te dwa gniazda, Chojnice i Gdynia. W Chojnicach się jeszcze pogorszyło w okresie remontów na liniach kolejowych. Po prostu jeździ komunikacja zastępcza na tak zwanych gumowych kołach – pociągi nie jeżdżą. Kierownicy w tej sytuacji, mimo że nie jeździ pociąg, mają robotę, bo i tak w tym autobusie jeżdżą, czy to ze mną w pociągu, czy w autobusie. Natomiast dla maszynistów pracy w Chojnicach w tym momencie nie ma. Pracodawca, żebyśmy – nie wiem – czegoś innego nie robili w tym czasie, deleguje nas do Gdyni. W sensie „deleguje”, bo nam tak każą jeździć. I teraz już w tym momencie aż cztery służby, które robimy w Gdyni i dojeżdżamy tam za frajer. Ja się tylko pytam i oni nie są w stanie mi odpowiedzieć: jak to by było, gdyby sytuacja się odwróciła i to w Gdyni by nie było pracy – czy oni by musieli jeździć tutaj do Chojnic za frajer?

> „Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy”.
>
> Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Przewozów Regionalnych, par. 41

A pracodawca mówił wam, ile te remonty mają trwać?

To trzy miesiące miało trwać, ale remontują to już ponad rok.

Jak inne związki obecne na zakładzie podchodzą do tej sprawy?

Nie chcą się nią zajmować, bo nie chcą psuć relacji z pracodawcą. Nie chcą się narażać. Tamci przewodniczący nie chcą psuć sobie dobrych relacji, to na co taki przewodniczący?

Jakie mają nastawienie do waszej komisji inne związki?

Raczej wrogie. Przypuszczam, że będą nam robić kłopoty.

Od razu zaczęli reagować na naszą komisję, boja się nie wiadomo czego. Dzwonią do niezrzeszonych pracowników i starają się ich zapisać. A inni pracownicy się stamtąd wypisują, odchodzą. Boją się, że ci ludzie przejdą do nas. Już zaczęli na nas kręcić bata i zniechęcać pracowników. ●

SPRAWY MIĘDZYNARODOWE

Prywatyzacja i społeczna degradacja. Walki pracownicze w hiszpańskich kolejach i ich społeczny kontekst

Na X KZD gościłyśmy i gościliśmy przedstawicieli i przedstawicielki zaprzyjaźnionych z nami związków zawodowych z Europy. Wśród nich byli goście z hiszpańskiej Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT), w tym reprezentant komisji działającej przy hiszpańskich kolejach. Poniższy artykuł powstał na podstawie materiału z poprzedzającego nasz Zjazd międzynarodowego spotkania, które odbyło się w 29 marca w Poznaniu. Hiszpańscy związkowcy opowiedzieli o kampanii, którą CGT prowadzi w tej branży od blisko trzech dekad.

Ignacy Jóźwiak
(na podstawie materiałów Platformy na rzecz Obrony Kolei Powszechnej Konfederacji Pracy - CGT)



Na kolei walka społeczna jest nierozerwalnie związana z walką pracowniczą. Założenie o wspólnocie celów wśród pracowników i pracownic oraz użytkowniczek i użytkowników transportu kolejowego towarzyszyło CGT przez ostatnich 30 lat. Walki na hiszpańskiej kolei zaczęły się w czasie przechodzenia od dyktatury do obecnego systemu demokracji parlamentarnej, a ich szczyt przypadł na lata 90. W okresie tym nastąpiły istotne zmiany w sposobie organizacji kolei i jej funkcjonowania. Wdrażana w tym okresie modernizacja pociągnęła za sobą zamknięcie 2200 km linii kolejowych kosztem rozwoju innych. W procesie tym najbardziej ucierpiały regiony najmniej rozwinięte gospodarczo.

Na początku lat 90. postawiono na rozwój szybkiej kolei, na którą przeznaczono 80% środków, kosztem kolei konwencjonalnej, która przewoziła 98% pasażerów. W kolejnych dekadach niedofinansowanie kolei konwencjonalnej zaowocowało powstaniem dwóch różnych sieci kolejowych o różnych stopniach rozwoju. W ciągu ostatnich 25 lat kolej konwencjonalna otrzymała średnio 29% budżetu przewidzianego dla kolei, ostatnie raporty wykazują zaś, że ponad połowa z tych środków nie dociera nawet do wyznaczonych projektów [kolokwialnie, nie dociera tam, gdzie powinna]. Z szybkiej kolei korzystają najbogatsi lub osoby, które są do tego zmuszone brakiem alternatywy. Niezależnie od rozrostu sieci szybkich połączeń wciąż przewożą one jedynie 4% wszystkich pasażerów.

Model ten rodzi opór z powodów środowiskowych (ekologicznych), społecznych i ekonomicznych. Szybka kolej nie tylko pochłania koszty i energię równie szybko, jak jeździ, ale utrwala również nierówności na terenach, które przecina. Większe ośrodki miejskie doświadczają rozwoju kosztem terenów wiejskich, przyczyniając się do wzrostu społecznych nierówności. Z ekonomicznego punktu widzenia budowa i utrzymanie szybkiej kolei jest marnowaniem zasobów, gdyż nie ma pozytywnego wpływu na społeczeństwo. Koniec końców korzyści czerpią jedynie firmy budowlane, które kładą tory i wznoszą stacje.

Warunki pracy na kolei podyktowane są wyśrubowanymi normami, a liczba zatrudnionych zmalała w wyniku częstych zwolnień. Usługi kolejowe ulegały stopniowej prywatyzacji, aż w końcu w 2005 r. publiczne przedsiębiorstwo zostało ustawowo podzielone na dwie spółki: Renfe i Adif. Z założenia były one publiczne, ale ustawa zezwoliła na ich prywatyzację. W tym samym czasie sprywatyzowane zostały przewozy towarowe, co spowodowało spadek przewozu towarów koleją z 11% do 3%. Zamiast wzmocnić, prywatyzacja zrujnowała więc sektor kluczowy z perspektywy zmian klimatycznych.

W 2013 r. Renfe została podzielona na cztery spółki, a Adif na dwie, w tym jedną obsługującą wyłącznie szybką kolej. Usługi i świadczący je pracownicy zostali posegregowani, co przetarło szlak do prywatyzacji. Tego samego roku skasowano 25% połączeń dalekobieżnych i regionalnych. Półtora miliona mieszkańców terenów wiejskich zostało odciętych od publicznego transportu. Setki stacji przestały funkcjonować lub obsługiwały jedno połączenie dziennie. Strategia była jasna – skłonić ludzi do korzystania z szybkiej kolei, która otrzymywała olbrzymie subsydia.

W odróżnieniu od innych związków działających na kolei CGT konsekwentnie i bezwarunkowo wspiera ideę kolei jako usługi publicznej oraz publicznie zarządzanego przedsiębiorstwa. Na odcinku pracowniczym związek ten reprezentuje pomiędzy 12% a 18% pracowników i pracownic kolei, co pozwala na skuteczną obronę ich interesów i pracowniczej godności. Jednak w zmaganiach tych nie uczestniczyli wyłącznie przedstawiciele i przedstawicielki branży kolejowej. Już w połowie lat 90. walka ta została rozszerzona na cały związek oraz na szeroko rozumiane społeczeństwo, co miało również znaczenie edukacyjne i mobilizacyjne. W ciągu blisko 30 lat CGT współtworzyła ponad 100 inicjatyw w obronie kolei, w ramach których zorganizowano tysiące akcji, od wielkich demonstracji po niewielkie zgromadzenia i pikiety, stając się niekwestionowanym punktem odniesienia w walce o ten środek transportu i dyskusję o jego kondycji. Kampania prowadzona była połączonymi siłami związkowców i związkowczyń, ruchów ekologicznych i organizacji społecznych. Informowano o rabunkowym charakterze prywatyzacji oraz jej społecznych kosztach, zarówno przewidywanych, jak i obserwowanych.

Obecnie likwidowane są kolejne połączenia, a pomimo wzrostu cen biletów komfort i bezpieczeństwo przejazdów się zmniejszają. Brakuje pracowników, a sama praca jest silnie sprekaryzowana. Część społeczeństwa zgodziła się na taki stan rzeczy. Niektórych ten stopniowy rozkład utwierdził w mylnym przekonaniu, że prywatyzacja stanowi rozwiązanie problemu, a nie sam problem.

Jak piszą związkowcy i związkowczynie: „W CGT i współtworzonych przez nas platformach na rzecz obrony kolei jesteśmy gotowi i gotowe udzielić wszelkiego wsparcia niezbędnego dla rozszerzenia tej walki na całą Europę i Świat. W ostatecznym rozrachunku problemem jest przekazywanie publicznych funduszy w prywatne ręce. Doskonale wiemy, że przeciwnikiem jest drapieżny kapitalizm. Ograniczona planeta nie zniesie nieograniczonego wzrostu gospodarczego. Jego zahamowanie i uszanowanie środowiska naturalnego to konieczność, a branża kolejowa powinna mieć swój głos na tym polu”. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Chcemy skrócenia czasu pracy. Praca po 10 godzin dziennie to patologia

O pracy na żurawiach wieżowych oraz działalności związkowej opowiadają Szymon Grzyb i Stefan Kuśnierz z żoną Ewą.

IP: Jak powstała wasza komisja?

Szymon: Warunki pracy zaczęły przekraczać granice absurdu. Mało kto był w stanie tak funkcjonować. Kto mógł, zmienił pracę lub wyjechał za granicę. Nic się przez to nie poprawiło, wręcz przeciwnie, ci, co pracowali w Polsce, dostawali marne grosze. Nie znaliśmy się, ale postanowiliśmy skrzyknąć ludzi przez facebooka. Ostatecznie udało nam się zebrać w 70 osób. Od razu zaczęliśmy działać i nagłaśniać problemy, o których wcześniej się nie mówiło.

IP: Jesteście specyficzną branżą. Dlaczego zdecydowaliście się na związek zawodowy?

Sz: Nie chcieliśmy zmieniać zawodu, więc musieliśmy zacząć walczyć. Związek zawodowy to była jedyna opcja. Dzięki niemu zbudowaliśmy dobrą relację z Inspekcją Pracy. Kiedy mówimy, że jesteśmy ze związku, to zupełnie inaczej nas traktują.

Stefan: Związek dał nam to, że się teraz znamy, to jest dla pracodawców najgorsze. Wymieniliśmy się kontaktami, komunikacja jest tak szybka, że firmy są w szoku. Przekazujemy sobie info o trefnych budowach, wypadkach itd. Chłopaki muszą jednak zrozumieć, że też muszą działać na co dzień. Wszyscy szeregowi pracownicy muszą się zaangażować i dawać coś od siebie. Zaraz spadnie koniunktura i szefowie będą dążyć do pogorszenia naszych warunków pracy. Musimy teraz zapewnić sobie minimalny standard, poniżej którego nie będą mogli zejść.

IP: Dlaczego wybraliście Inicjatywę Pracowniczą?

Sz: Nie spełnialiśmy wymagań innych związków. Część z nas pracowała na czarno lub na samozatrudnieniu, część była zatrudniona przez bandyckich pośredników. Jesteśmy rozrzuceni po różnych budowach w całej Małopolsce. Poza tym liczyliśmy, że ten związek skupia się na poprawie warunków pracy i sytuacji pracowników, a nie na wszystkich możliwych tematach dookoła. Z tym jest różnie.

St: Nasi członkowie czasami nie rozumieją działań IP. Pytają nas często jaki mamy związek np. z Palestyną? I teraz tłumacz operatorowi siedzącemu dwunastą godzinę na rozpadającym się żurawiu, o co chodzi z Palestyną i co on do tego ma, bo raczej nie pojedzie tam na wakacje. To jest dla nich abstrakcja. Podoba nam się koncepcja spotkań międzynarodowych. Niedawno braliśmy udział w spotkaniu ze związkiem z Islandii. Opowiedzieliśmy im o realiach i wyzysku polskich pracowników w tym kraju. Islandczycy robili wielkie oczy. Umówiliśmy się m.in., że zrobią wywiad dotyczący emerytur osób, które pracowały na budowach w Islandii. To nas cieszy, chcemy mieć różne znajomości, ale takie, które pomagają nam w działaniu.

Sz: Spędzamy w pracy większość naszego czasu, nasi przyjaciele z branży regularnie giną w wypadkach. Skupienie na pracownikach to nie nasze widzimisię, to dla nas być albo nie być. Przy czym uważamy, że każdy pracownik, nawet jeśli uważa się za nacjonalistę, powinien móc do nas wstąpić, ścierać się z innymi i weryfikować swoje poglądy w związku.

IP: Od kiedy pracujecie jako operatorzy?

St: Od 1982 r. Przez kilka lat byłem za granicą. Po powrocie w latach 90. miałem przerwę. Zobaczyłem, co się dzieje w branży i stwierdziłem, że nie będę tu pracował. Wróciłem za granicę i kiedy przyjechałem z powrotem, zacząłem działać.

Sz: Ja od 2011 r. Zostałem wyszkolony żywcem na budowie. Wcześniej pracowałem jako konserwator zabytków. Przez 3 miesiące po robocie chodziłem do jakiegoś operatora i pracowałem pod jego okiem. Z dołu fajnie to wygląda, koleś siedzi, rusza joystickiem i przekłada towar, ale jak się w to wejdzie, jest gorzej.

IP: Czym wasza komisja zajmowała się przez ostatnie lata?

St: w pierwszej kolejności wzięliśmy się za edukację i szkolenia, bo niektórzy mają uprawnienia do operowania żurawiem, a nie znają żadnych przepisów o dozorze technicznym. Przycisnęliśmy PIP, żeby przyjeżdżali na spotkania z nami. Zaczęliśmy też informować stosowne organy o uchybieniach na budowach. Po 4 latach jesteśmy rozpoznawani jako związek zawodowy, każdy w branży o nas słyszał.

IP: Jak wygląda wasz dzień pracy?

Sz: Wchodzisz na budowę. Jak ktoś jest mądry, to idzie do kierownika, sprawdza dokumenty żurawia, podpisuje papiery itd. Jak ktoś jest głupi, to idzie od razu na żuraw. Dalej lecisz przez budowę w cywilnych ubraniach, zdarza się, że po kolana w błocie. Kiedyś usłyszałem od kierownika, że jak chcę się przebierać do pracy, to mam sobie swój kontener przywieźć. Kilkadziesiąt minut wchodzisz na żuraw, jak jesteś na zastępstwie, to nie wiesz, co zastaniesz u góry. Czasami żuraw to obraz nędzy i rozpaczy: pleśń, smród, rozwalone krzesła. Później siedzisz w takiej kabinie 10 czy 12 godzin. Nieraz na krześle z drewna! Mój kumpel nie miał kiedyś w ogóle przedniej szyby w kabinie. Żuraw został odebrany przez UDT z wybitą szybą.

IP: Jest dużo wypadków?

St: Bardzo. Kiedyś zaczep przy haku był uszkodzony, podniosłem 3-tonową płytę nad jakiś samochód i jeden z zaczepów puścił. Płyta spadła, a żurawiem tak zatrzęsło, że uderzyłem głową w przednią szybę.

Sz: Na tej samej budowie prowadzonej przez Skanska zepsuł się żuraw i spadło mi 5 szalunków. Wyrzuciło mnie z fotela, złamał się strop budynku, a na ulicy obok stanęły samochody, bo taki był huk. Próbowali mnie wrobić, że to moja wina, ale im się nie udało. Pani od BHP uznała, że zawadziłem o drugiego żurawia i mam ponieść koszty szalunków. Nawet jeśli, to materiał powinien być tak przypięty do haka, żeby nigdy nie wypadł. Zacząłem nagrywać na telefon rozmowę między nami i powiedziałem, że przedstawię ją PIP. Wycofali się z zarzutów.

St: Niektóre wypadki są tragiczne, choćby naszego działacza Ryszarda Kawy, który zimą 2018 r. zmarł na żurawiu wskutek wypadku przy pracy na budowie Budimex. Znała go kupa ludzi, był bardzo aktywny, głośny, potrafił się nieźle kłócić. Sprawa sądowa stoi. Obawiamy się, że celowo, aby odeszła w zapomnienie. Śmierć Ryśka poruszyła operatorów, ludzie się zbulwersowali, mamy nadzieję, że ta historia nie pójdzie na marne i coś się w tej branży zmieni. W końcu to mógł być każdy z nas. Rysiek na tym żurawiu leżał 12 godzin, zanim ktokolwiek go znalazł. Nie ma pewności, że zmarł od razu. W tym samym roku w Łodzi przewrócił się żuraw, operator zginął na miejscu. Łódź była świetnym przykładem polskiego bajzlu. Po wypadku wyszło tam tysiące zaniedbań. Kilka tygodni temu w Warszawie operator na górze przeszedł zawał. Zanim ściągnęli go na dół, już nie żył.

Ewa: Ludzie umierają, a pracodawcy mają problem, żeby zrobić na żurawiu zwykłą klimatyzację.

Sz: Budimex chciał wprowadzić opaski kontrolujące tętno. To byłby najlepszy kontroler czasu pracy. Jak się zorientowali, że tak to może działać, natychmiast wycofali się z pomysłu.

IP: Co na to UDT?

Sz: Aktualnie ten organ nie pełni żadnej funkcji prewencyjnej. Po zbadaniu jakiejś maszyny rok, a nawet dwa lata nikt inny jej nie kontroluje. Twierdzą, że od tego są konserwatorzy, ale ci są na pensjach swoich pracodawców i nie będą zatrzymywali maszyn. Konserwacja jest niby co miesiąc, ale w praktyce często nie ma jej wcale, a książki serwisowe leżą w autach konserwatorów, nikt nie ma do nich dostępu i nic się nie zmienia.

St: Rzadko jakiś pan z UDT pofatyguje się na dźwig. Jeśli nie wejdzie do góry, to nie może zauważyć żadnych nieprawidłowości, po prostu odbiera żuraw. Zresztą do niedawna i tak nie było żadnych norm i przepisów, więc inspektorzy niczego nie wymagali.

IP: Co jest dla was największym problemem?

Sz: Kiedyś pracowaliśmy na budowie, gdzie standardem były 12-godzinne zmiany, dzień w dzień. Zdarzyło się, że pracowaliśmy 24, a nawet 28 godzin z rzędu, bo nie przyszedł zmiennik. Nigdy nie działa to w drugą stronę. Jak nie ma pracy, nie możemy wyjść wcześniej do domu, mamy siedzieć na górze. Z niektórymi kierownikami można się dogadać – zrobię pracę szybciej i wychodzę do domu. To jednak rzadkość. Jak muszę siedzieć w kabinie 10 godzin, to nie chce mi się spieszyć, pracuję wolniej, bo pośpiech nie ma sensu. Jeśli po zrobieniu tego, co mam zrobić, mógłbym iść do domu bez straty kasy, to uwinąłbym się ze wszystkim w 6 godzin.

St: Pod względem warunków pracy Polska jest jeszcze w XIX wieku. Tłumaczę to szefom. Wszystkie badania pokazują, że np. pracownik biurowy jest wydajny do 5,5 godziny dziennie. Jeśli ma 8-godzinne zmiany, to przez 2,5 godziny i tak nie jest w stanie efektywnie pracować. Tylko się męczy. Na budowach moglibyśmy zrobić w 8 godzin to, co robimy w 10 – to tylko kwestia zmiany organizacji pracy i mentalności. W jakimś zakładzie w Szwecji zmieniono system zmian na 6-godzinny. Praca była wykonana tak jak w ciągu 8 godzin, właściciel firmy zyskał, bo oszczędził na kosztach prowadzenia firmy, na energii itd. Pracownicy zyskali więcej czasu dla siebie. Wszyscy skorzystali.

IP: Dlatego zaczęliście walczyć o przepisy regulujące pracę na żurawiach?

Sz: W 2013 r urzędnik z gabinetu Piechocińskiego usunął funkcjonujące od lat 50. rozporządzenie o urządzeniach transportu bliskiego. Nikt nie wie dlaczego. Zaczęliśmy drążyć temat z pomocą IP. Okazało się, że ten pan przekroczył swoje uprawnienia – nie mógł zlikwidować zapisów o czasie naszej pracy. IP pomogło



napisać opinię prawną, którą wysłaliśmy do ministerstwa. Zarzuciliśmy im bezprawne zniesienie przepisów, zażądaliśmy wprowadzenia nowych i zagroziliśmy trybunałem. Stworzyliśmy nasz projekt rozporządzenia, naciskaliśmy też na wojewodę małopolskiego. Po roku oczekiwania i nacisków rozpoczęły się konsultacje. Jeździliśmy do Warszawy na spotkania z ministerstwem. Rozporządzenie weszło w 2019 r. Nie do końca jesteśmy z niego zadowoleni, jednak jest to pierwszy krok ku uregulowaniu naszej pracy. Braliśmy także udział w opracowaniu i konsultowaniu rozporządzenia dotyczącego dozoru technicznego w zakresie eksploatacji, napraw i modernizacji urządzeń transportu bliskiego, które wprowadzonego w 2018 r. Przez ostatnich 30 lat nic się w tych tematach nie działo. Dzięki rozporządzeniom zmieniły się wymagania co do kontroli stanu technicznego żurawi, wszedł tzw. resus [projektowany bezpieczny okres pracy urządzenia, stosowany do określenia stanu technicznego maszyny], konieczność odnawiania uprawnień, przepisy BHP, a przede wszystkim ograniczenie czasu pracy na żurawiach do 8 godzin dziennie. To była duża zmiana.

St: Wcześniej największym problemem było to, że uderzaliśmy do UDT lub PIP, wykazywaliśmy naprawdę rażące nieprawidłowości, a oni rozkładali ręce, mówiąc, że je widzą, ale nie ma przepisu, który by to regulował i nie mogą nic zrobić. Istniejące zapisy były bardzo ogólne, łatwo je było ominąć, co wskazywała PIP.

IP: Czyli osiągnęliście duży sukces?

Sz: Nie do końca. Rozporządzenie weszło w życie niedawno. Na razie walczymy o to, aby firmy zaczęły wywiązywać się z jego zapisów. Czas pracy jest wciąż naszym największym bólem. Aktualnie wymyśla się różne systemy, żeby operator wciąż przebywał na budowie 10 godzin, a nie 8, na wypadek, gdyby pod koniec zmiany było coś ważnego do zrobienia. Dlatego teraz robią nam 2-godzinną przerwę w środku dnia, kiedy jest mniej pracy. Formalnie na żurawiu pracujemy 8 godzin, realnie i tak tracimy 10.

St: Jak weszło rozporządzenie, pracodawcy z różnych firm byli w szoku. Zebrali się z prawnikami i ustalili, jak obejść przepisy. W jednej z firm operatorzy wymieniają się na żurawiach co 4 godziny w taki sposób, że po 12 godzin są na budowie. Niektóre firmy płacą za cały czas przebywania na budowie, inne tylko za czas pracy na żurawiu. Zamiast nastawić się, że teraz operatorzy pracują po 8 godzin, firmy kombinują. Nikogo nie interesuje, że ty masz jakieś fizyczne ograniczenia czy plany, ma być tak, że jak przyjdzie beton – robisz, jak jest rozładunek – robisz, nie chcą lepiej tego wszystkiego zorganizować.

Sz: Nie rozumiemy oburzenia firm na wprowadzenie ograniczenia czasu pracy operatorów. Wystarczy spojrzeć w nasze ubezpieczenie czy ZUS i wyjdzie z tego, że nikt z nas nigdy nie pracował powyżej 8 godzin. Więc o co chodzi?

IP: A co na to rodzina? Od 1986 r. pani mąż pracuje po kilkanaście godzin dziennie.

E: Dawniej było inaczej, np. w firmie Naftobudowa mąż pracował do godziny 15:00. Tylko 8 godzin dziennie. Mieliśmy czas, żeby pójść z dziećmi do lasu czy po prostu spędzić popołudnie z rodziną. W latach 90. to się zmieniło.

St: Dlatego nie wróciłem do zawodu od razu po powrocie z Niemiec. Warunki pracy zmieniły się makabrycznie. W latach 80. pracowało się po 8 godzin, tylko na dzienną zmianę. Mogłem iść do lekarza, z rodziną do teatru, poczytać. Czasami tylko wyjeżdżałem na delegację za granicę.

E: Praca po 10–12 godzin dziennie odbija się na całej rodzinie. Dzieci miały niewystarczający kontakt z ojcem. Stefan był przepracowany, ja byłam przepracowana, cały dom był na mojej głowie. Pracodawcy nie szanują pracowników fizycznych, mają ich życie i potrzeby za nic.

Sz: Nie dba się też o zaplecze socjalne dla pracowników. Nikt nie pomyśli o tym, że jak pracownik przychodzi do pracy, ma czuć się dobrze. Nikogo to nie obchodzi, masz zapierniczać. Jesteś tylko po to, żeby robić kasę, nie liczysz się jako człowiek. Nie liczy się też to, że wypoczęty jesteś bardziej wydajny, pracujesz bezpieczniej itd.

IP: Planujecie dalsze działania?

St: Chcielibyśmy, aby praca operatorów była wpisana do ustawy o czasie pracy kierowców. Wspominaliśmy już o tym w ministerstwie. Te przepisy są szczegółowe, jasne i sprawdziły się w transporcie drogowym. Wtedy nasz czas pracy byłby w pełni ewidencjonowany. Będziemy o to walczyć, obecne rozporządzenie to dopiero początek. Do poprawy jest także wyposażenie kabin i przepisy dotyczące wiatru. Aktualne rozporządzenie odwołuje się do instrukcji żurawia od producenta, a producenci mogą pisać różne rzeczy, poza tym niektóre żurawie są bardzo stare, różnie konserwowane, dlatego chcemy ogólnych przepisów dotyczących zaprzestania pracy żurawia w czasie silnych wiatrów.

Sz: Uważamy też, że jako związek wspólnie powinniśmy zacząć pracę nad zmianami w ustawie o inspekcji pracy. Inspektorzy powinni mieć uprawnienia jak skarbówka. W końcu praca jest jedną z najbardziej opodatkowanych sfer w Polsce.

St: Staramy się pisać do ministerstwa o podwyższeniu kar, żeby inspekcja zyskała bardziej efektywne narzędzia. 1000 czy 2000 zł kary dla firmy budowlanej zarabiającej miliony rocznie to śmiech. Mandaty powinny być naliczane od wysokości zysków.

IP: Co mają robić inni operatorzy?

Sz: Kłócić się i walczyć o swoje, póki nie ma kryzysu. Oczywiście zawsze jest tak, że jak jest koniunktura, musimy wyszarpywać choćby niewielkie zmiany na lepsze. Gdy przychodzi kryzys, w kilka dni potrafią obniżyć płace o kilka złotych na godzinę.

St: Codziennie wylewamy metry sześcienne betonu, bo majster coś źle policzył, przez awarie i złą organizację pracy budowy stoją godzinami, nikogo to nie boli, a na pracownikach oszczędza się każdy grosz, pensje są za niskie, brakuje podstawowych środków ochrony. Wiemy o tym i będziemy naciskać na zmiany. Nie chcemy jednak, aby operatorzy walczyli tylko o wyższe stawki. Chcemy skrócenia czasu pracy – praca po 10 godzin dziennie to patologia. Kolejna kwestia do zmiany to praca na czarno, umowa na najniższą krajową i płacenie reszty pod stołem itd. ●

PRAWO

VW: Głos należy do nas!

20 marca 2019 r. w Sądzie Rejonowym Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu zapadł wyrok w sprawie pracownika Volkswagena, na którego nałożona została kara upomnienia za „nieuprawnione i niedozwolone działanie dążące do zmiany wyników Barometru Nastrojów, tj. do doprowadzenia do maksymalnie niskiej frekwencji poprzez wywieranie nacisku i narzucanie swojego zdania pracownikom po to, aby nie uczestniczyli w Barometrze Nastrojów", a także „utrudnianie pracownikom wypełniania ankiety poprzez słowne zaczepianie oraz bezpośrednie odpytywanie współpracowników, czy wypełnili Barometr". Sąd zadecydował o uchyleniu kary porządkowej (w momencie pisania tego artykułu wyrok nie jest jeszcze prawomocny).

Grupa prawna OZZ IP

Barometr Nastrojów pełni rolę sondażu, w ramach którego pracownicy oceniają warunki i organizację pracy na zakładzie. Volkswagen buduje dzięki niemu wizerunek pracodawcy, który liczy się z głosem załogi i chce uwzględniać jej sugestie. Widać to nie tylko w materiałach kierowanych do pracowników, ale także w przekazie mediów branżowych.

Sprzeciw wobec takiej „demokratyzacji" miejsca pracy może początkowo dziwić, lecz przyglądając się uważniej procedurze Barometru, nietrudno jest uchwycić jego defekty.

Po pierwsze, pracownicy dostrzegli, że wyniki ankiety nie przynoszą rozwiązań problemów organizacyjnych. W sprawie, którą musiał rozstrzygnąć sąd, zasadniczym dylematem była współpraca z przełożonym, który z perspektywy załogi – mającej wcześniej także kontakt z innymi majstrami – nie potrafił właściwie kierować pracą na warsztacie. Jak się okazało, Barometr wypełniony negatywnie nie przyczynił się do zmian, o czym zresztą poświadczył sam przełożony, tłumacząc, że: „lepiej jest wypełnić Barometr na czerwono, niż nie wypełniać wcale". Wiedział on, że ewentualnie negatywne oceny podwładnych nie przekładają się na jego relacje z kierownictwem koncernu.

Po drugie, wątpliwości co do rzetelności procedury pojawiają się również na etapie weryfikacji wyników. Na spotkaniach oceniających wyniki pracownicy unikali wyrażania wprost swoich ocen negatywnych, obawiano się bowiem możliwości wystąpienia późniejszych ujemnych konsekwencji. Widzimy zatem, że narzędzie, które na zewnątrz promowane jako propracownicze, de facto może służyć jako detektor osób o krytycznym podejściu do warunków pracy.

Powód, wraz z grupą współpracowników, odbył zatem dyskusję – nieodbiegającą notabene od zasad przyjętych w społeczeństwie – podczas której wyraził swoje zdanie, że lepiej byłoby nie wypełniać Barometru wcale, niż wypełnić go jakkolwiek. Jakiś czas później poproszony został o rozmowę z przedstawicielem działu kadrowego w związku z „zaczepianiem" innych pracowników w tej sprawie. Nałożona została na niego kara upomnienia.

W telegraficznym skrócie – z ustaleń sądu wynikło jednoznacznie, że poza koleżeńskimi rozmowami i wyrażaniem własnego stanowiska na temat sytuacji związanej z organizacją pracy nie miały miejsca żadne inne zarzucane powodowi działania. Volkswagen próbował dowodzić m.in., że pracownik komentował w sposób wulgarny i opryskliwy próby wypełnienia Barometru przez innych pracowników, a także, że zaglądał przez ramię innym pracownikom wypełniającym ankietę. Scenariuszowi temu zaprzeczyli nie tylko świadkowie powołani przez powoda, ale także ci, którzy poskarżyli się pracodawcy.

Co więcej, wspomniane na wstępie zarzuty nie mogą stanowić o nieprzestrzeganiu ustalonego porządku i organizacji w procesie pracy, ponieważ nie dotyczą tej sfery. Naruszanie zaś zasad współżycia społecznego – tu zresztą wątpliwe, gdyż pracownik miał prawo wyrażać swoją opinię na temat sondy prowadzonej przez pracodawcę – nie zostało ujęte przez ustawodawcę jako przesłanka nałożenia kary porządkowej.

Ponadto, fraza „narzucanie swojego zdania" stanowiła przejaskrawienie sytuacji, kiedy de facto ktoś wyraża własne poglądy. Pracownik, przedstawiając swój krytyczny punkt widzenia innym pracownikom, miał na względzie dobro zakładu pracy, które poprzez zatrudnionych nie musi być postrzegane w taki sam sposób, jak przez pracodawcę. Bez wątpienia pracownik ten miał rację, wskazując na to, iż nikt nie może być zmuszony przez przełożonych do udziału w dobrowolnej ankiecie. Informując o tym innych pracowników – bo tak postrzegał on swoje zachowanie – nie działał on na ich niekorzyść.

Podsumowując: widzimy wyraźnie, że Volkswagen – podmiot uhonorowany nagrodą „Pracodawca Przyjazny Pracownikom" – stara się roztaczać wokół siebie aurę spółki dbającej o interesy pracowników, a de facto odbiera im gwarantowaną konstytucyjnie wolność wypowiedzi. W ten sposób ucina się możliwości wzmocnienia głosu załogi i utrwala się schemat dominacji silniejszego. Jako Inicjatywa Pracownicza chcemy pokazać tym procesem, że warto kwestionować decyzje pracodawców i że nie można pozwolić, by decydowali oni o naszych warunkach pracy w sposób absolutny. Nakładanie kar za wypowiedzi niekorzystne dla pracodawcy, które nie spełniają przesłanek sformułowań zabronionych przez prawo karne, to tak naprawdę tłamszenie demokracji. ●



PRAWO

Co dalej z 50% kosztami uzyskania przychodu na uczelniach?

Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Uniwersytecie Wrocławskim

Jak co roku, zbliża się termin rozliczeń podatkowych z fiskusem. Nauczyciele akademiccy długo nie mieli jasnej sytuacji, jeśli chodzi o zasady naliczania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu (KUP) z tytułu praw autorskich. Sprawa w szczególny sposób dotyka pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego, którego władze już ponad rok temu postanowiły schować głowę w piasek, udając, że nie jest to problem systemowy, tylko indywidualny, tj. między podatnikiem a danym urzędem skarbowym. W rzeczywistości to Uniwersytet Wrocławski jest płatnikiem zaliczek na podatek dochodowy i tym samym, chcąc nie chcąc, również jest stroną w sprawie. Niestety zrobił wszystko, aby właśnie jako płatnik nie wziąć na siebie przypadkiem żadnej odpowiedzialności.

Wierzchołek góry lodowej

W styczniu 2018 r. pracownicy dydaktyczni zatrudnieni na Uniwersytecie Wrocławskim ze zdziwieniem odkryli, że na ich konta wpłynęły pensje niższe niż zazwyczaj. Nikt ich o tym nie uprzedził, nikt też nie rozesłał wyjaśnień już po uszczupleniu wynagrodzeń netto. Po nitce do kłębka pracownikom udało się ustalić, że niższe przelewy wynikają ze zmian w przepisach podatkowych dotyczących prawa do stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu, a dokładniej z jesiennej nowelizacji ustawy podatkowej. Uniwersytet zinterpretował nowelę na niekorzyść pracowników dydaktycznych, uznając, że od stycznia 2018 r. stracili oni prawo do stosowania podwyższonych KUP, choć z samych przepisów niekoniecznie to wynika. Art. 22 ust. 9b wyraźnie mówi bowiem, że prawo do stosowania 50% KUP zachowują nauczyciele zajmujący się działalnością naukowo-dydaktyczną. Tak właśnie jest w przypadku wielu osób tylko formalnie zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, a de facto prowadzących jeszcze badania, piszących artykuły naukowe, a więc zajmujących się działalnością, o której mowa w nowelizacji, i tym samym spełniających wymogi. Sformułowanie „stosuje się do przychodów uzyskiwanych z działalności…” jest więc tutaj kluczowe.

Uczelnia uznała jednak, że przyjmie kryterium inne niż w przepisach podatkowych i nie będzie roztrząsać takich niuansów. Od stycznia 2018 r. kryterium Działu Płac jest proste. Jeśli zatrudniono cię na stanowisku dydaktycznym, to znaczy, że tylko uczysz i nie przysługuje ci prawo do 50% KUP. A jeżeli uczysz i (w ramach hobby?) pracujesz naukowo, to ewentualnie spróbuj odzyskać nadpłacony podatek na własną rękę w swoim urzędzie skarbowym, składając roczne zeznanie podatkowe. Ta – delikatnie mówiąc – niezbyt solidarna postawa pracodawcy wprawia w konsternację, tym bardziej że Uniwersytet jednocześnie podjął decyzję o nieaneksowaniu umów o pracę. A w nich wszyscy nauczyciele akademiccy, w tym zaszeregowani na stanowiskach dydaktycznych, mają zapisy odgórnie ustalające, jaki procent ich działalności stanowi praca o charakterze twórczym („wynagrodzenie zasadnicze pracownika dydaktycznego składa się z: 1. honorarium z tytułu chronionego prawem autorskim przygotowania i wygłoszenia wykładów oraz opracowania programów zajęć dydaktycznych stanowiących 60% wynagrodzenia zasadniczego, 2. pozostałej części za pracę […] nieobjętą ochroną wynikającą z prawa autorskiego”). Umowy pozostają niezmienione do dziś, mimo że zdążyła wejść w życie tzw. Ustawa 2.0, która miała uporządkować tę kwestię raz na zawsze. Jak się okazuje, niczego nie uporządkowała, a pracownicy Uniwersytetu Wrocławskiego właśnie dostali swoje informacje o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11) sporządzone tak, jak gdyby Ustawa 2.0 nie istniała i jak gdyby w ich umowach o pracę nie było żadnej wzmianki o honorarium z tytułu treści chronionych prawem autorskim.

Ciąg dalszy serialu

Niejasna sytuacja pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego w kontekście 50% kosztów uzyskania przychodu nie jest wcale niczym nowym. Problem jest głębszy i tak naprawdę dotyczy wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych w polskich uczelniach. Od lat obserwujemy przeciąganie liny pomiędzy różnymi instytucjami i organami państwowymi takimi jak szkoły wyższe, Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy wreszcie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Spór wynika z mało precyzyjnych zapisów Ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. To, że same odkrycia naukowe (fakty, idee, ustalenia) w myśl ustawy nie stanowią twórczości, jest – na chłopski rozum – w miarę oczywiste. Wszak naukowiec ma odkrywać, a nie wymyślać prawdę o świecie. (Zostawmy przemyślenia natury epistemologicznej na boku). Wojna interpretacyjna toczyła się wokół opracowań wyników badań naukowych, a te już jednak wymagają twórczego wkładu naukowca. Instytucje nie były zgodne na przykład co do tego, w jakim stopniu wykład akademicki może być potraktowany jako utwór (bywało tak, że ZUS twierdził, iż wykład to zwykła usługa i domagał się odprowadzania składek od umów cywilno-prawnych). Po serii orzeczeń i wyroków Sądu Najwyższego oraz Sądu Administracyjnego (jak choćby orzeczenie SN z 27 sierpnia 2013 r., II UK 26/13 czy wyrok SN z 3 października 2013 r., II UK 103/13) sytuacja nadal pozostawała daleka od klarownej. W gąszczu przepisów, wyroków i orzeczeń łatwo było się pogubić nawet najbardziej doświadczonym pracownikom administracji. Wątpliwości nie rozwiała też najnowsza nowelizacja Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 22, ust. 9b) – zrodziła za to kolejne.

„Miała być *canzona*, a jest stara śpiewka”

Z pomocą postanowił przyjść minister Jarosław Gowin, który odpowiedział na apele środowiska akademickiego i dodał do Ustawy 2.0 artykuł 116 ust. 7: „Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1191 i 1293)”. Przepis ten oznacza ni mniej, ni więcej, że podwyższone (do 50%) koszty uzyskania przychodu powinny być stosowane do całości wynagrodzenia wszystkich nauczycieli akademickich, niezależnie od tego, czy pracują na stanowiskach dydaktycznych czy naukowo-dydaktycznych. (Przy okazji ciśnie się na usta pytanie o status naukowców zatrudnionych na stanowiskach typowo badawczych. Czy oni też są „nauczycielami akademickimi”, mimo że nie uczą, tylko prowadzą badania?). Według przepisów wdrażających Ustawę 2.0 ten konkretny zapis o charakterze pracy nauczycieli akademickich miał wejść w życie 1 września 2018 r., czyli z dniem następującym po dniu ogłoszenia ustawy. Tak się jednak na Uniwersytecie Wrocławskim nie stało. Dział Płac nadal nalicza pensje netto po staremu – z tą różnicą, że od września grono zmuszanych przez pracodawcę do nadpłacania podatku jest większe. Obejmuje ono bowiem już nie tylko nauczycieli na stanowiskach dydaktycznych, ale też zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych. (Adiunktom 50% KUP powinny być naliczanie do całego wynagrodzenia, a nie do 80%, jak w czasach sprzed wejścia w życie art. 116 ust. 7 Ustawy 2.0).

Związki zawodowe działające przy Uniwersytecie Wrocławskim, w tym Inicjatywa Pracownicza, wystosowały do rektora UWr, prof. Adama Jezierskiego, wspólne pismo w tej sprawie, apelując o odwołanie zarządzenia, które w świetle nowej ustawy straciło rację bytu, i o bezpośrednie stosowanie art. 116 ust. 7. Tym bardziej że wszystko wskazywało na to, iż uczelnia całkowicie zignorowała oficjalną wykładnię Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego rozesłaną do rektorów polskich uczelni (pismo z 17 grudnia 2018 r.). Jej celem było rozwianie wszelkich wątpliwości co do tego, jak należy rozumieć i stosować nowe przepisy o kosztach uzyskania przychodu. Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego w odpowiedzi na pismo związków zawodowych stwierdził jednak, że „nasze Ministerstwo nie jest w tej sprawie decyzyjne” oraz że „Ministerstwo Finansów […] organizuje konsultacje społeczne w tej sprawie”. Tym samym „odbił piłeczkę”, zachowując status quo w oczekiwaniu na dalszy przebieg wydarzeń.

De te fabula narratur

Komisja Zakładowa IP przy Uniwersytecie Wrocławskim zapoznała się z projektem interpretacji ogólnej Ministerstwa Finansów i wzięła udział w konsultacjach społecznych. Komisja przesłała ministerstwu swoją opinię, w której podkreśliła, że projekt nie uwzględnia sytuacji grupy zawodowej nauczycieli akademickich, a fakt nabycia przez nią prawa do stosowania 50% kosztów uzyskania przychodu do całości wynagrodzenia zbywa całkowitym milczeniem. Zdaniem komisji taka wersja interpretacji ogólnej stałaby w jawnej sprzeczności z istniejącym stanem prawnym (tj. wdrożoną już Ustawą 2.0) i tym samym łamałaby prawa pracownicze nauczycieli akademickich gwarantowane w art. 116 ust. 7. Konsultacje Ministerstwa Finansów zakończyły się w drugiej połowie stycznia i 15 lutego 2019 r. wiceminister finansów Filip Świtała wysłał pismo do Jarosława Gowina zawierające wyjaśnienia wątpliwości. Powołując się na cytowane tu już akty prawne (Ustawa 2.0 oraz Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych), a także na uwagi zgłoszone podczas konsultacji, wiceminister jednoznacznie stwierdza, że 50-procentowe koszty uzyskania przychodu należy stosować do całości wynagrodzenia nauczyciela akademickiego. Wydawać by się mogło, że wreszcie decyzyjne ministerstwo wydało interpretację i dalsze uprawianie ekwilibrystyki, by tylko nie przyjąć rozwiązania korzystnego dla pracowników, nie ma już sensu. Nic bardziej mylnego. Na posiedzeniu Senatu Uniwersytetu Wrocławskiego 20 lutego, powołując się na własną ekspertyzę, władze uczelni uznały wnioski z konsultacji i pismo wiceministra za pozbawione mocy prawnej. Trudno o bardziej kuriozalną i zarazem nieprzychylną pracownikom decyzję. Wniosek jest jasny – obojętny pracodawca umywa ręce i zostawia nas bez żadnego wsparcia. Nie mamy jednak zamiaru biernie się temu przyglądać, ponieważ obecna postawa władz Uniwersytetu jest dla nas zaprzeczeniem idei wspólnoty akademickiej oraz wartości deklarowanych przez uczelnię w Strategii Rozwoju Uniwersytetu Wrocławskiego 2013-2020: „Kadra naukowo-dydaktyczna tworzy najważniejszą i najcenniejszą część wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Wrocławskiego. […] Władze Uczelni […] dokładają również starań o zapewnienie im wynagrodzenia umożliwiającego koncentrację na pracy naukowej i dydaktycznej”. Tym bardziej nie może być naszej zgody na dalsze świadome odprowadzanie błędnie naliczonych zaliczek na podatek dochodowy, uszczuplające comiesięczne przelewy z tytułu wynagrodzenia.

Oprócz dalszych zdecydowanych działań, które zamierzamy podjąć wobec władz uczelni, apelujemy zarówno do Ministra Finansów, jak i do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego o jak najszybszą interwencję oraz kontrolę na uczelniach wyższych w celu wyeliminowania nieprawidłowości przy wdrażaniu art. 166 ust. 7 Ustawy 2.0. Oczekujemy też, że Ministerstwo Finansów jednoznacznie wypowie się w sprawie rozliczeń podatkowych za rok 2018. Sprawa jest pilna, ponieważ urzędy skarbowe w całej Polsce powinny otrzymać jasną instrukcję, jak traktować roczne zeznania podatkowe nauczycieli akademickich. W przeciwnym razie będzie tak, że pracownicy szkół wyższych zostaną skazani na indywidualne potyczki z naczelnikami lokalnych urzędów skarbowych, w dodatku bez instytucjonalnego wsparcia ze strony pracodawcy oraz bez żadnej gwarancji, że uda im się samotnie wywalczyć zwrot nadpłaconego podatku. Jak widać, problem jest systemowy i – jako taki – powinien zostać rozwiązany na szczeblu ministerialnym. Dotyczy on wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych na polskich uczelniach, a nie tylko na Uniwersytecie Wrocławskim. Dlatego też jednocześnie zachęcamy całe środowisko akademickie do bacznego monitorowania tej sprawy i do solidarnego upominania się o nasze wspólne prawa. Pamiętajmy, że o nas wszystkich jest ta bajka. ●

PRAWO

Amazon przegrywa trzy kolejne procesy sądowe

Od początku 2019 r. troje członków Inicjatywy Pracowniczej Amazon wygrało procesy, w których sąd nakazał wypłatę odszkodowań lub wycofanie kar porządkowych. Członkowie związku zwolnieni za normy i nieobecności spowodowane chorobą komentują, że warto się bronić i kwestionować przed sądem decyzje pracodawców.

21 lutego Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce zasądził na rzecz zwolnionego w 2016 r. Mikity odszkodowanie w wysokości 7056 zł. Mikita był w magazynie pod Poznaniem *stowerem*, tzn. rozkładał towar na regałach. Od początku był członkiem Inicjatywy Pracowniczej, wspierał związek, rozdając ulotki, brał udział w spotkaniach. Na początku 2016 r. zaczął chorować, a w sierpniu Amazon zwolnił go za „28,77 proc. nieobecności w okresie luty-lipiec 2016". W wypowiedzeniu pracodawca stwierdził, że nieobecności wskazywały na „negatywny stosunek do pracy" oraz że „spowodowały, że pracodawca musiał podjąć działania natury reorganizacyjnej", co wiązało się z rzekomą koniecznością organizacji zastępstw i obciążało innych „ponadwymiarową pracą". W toku procesu Piotr Krzyżaniak – pełnomocnik Inicjatywy Pracowniczej – argumentował, że między nieobecnościami powoda a nadgodzinami i zatrudnieniem pracowników agencyjnych nie ma żadnego związku w firmie takiej jak Amazon, która stale korzysta z usług agencji pracy i stawia na czasowe zatrudnienie, permanentnie nie przedłużając umów, by za chwilę znów rekrutować kolejne osoby. Sąd w ustnych motywach wyroku wskazał, że indywidualne nieobecności tego pracownika spowodowane chorobą nie narażały interesów pracodawcy oraz że nie można stwierdzić, że pracownik miał negatywny stosunek do pracy. Wyrok nie jest prawomocny.

Mikita poproszony o komentarz dotyczący wygranej sprawy mówi: „Nie spodziewałem się wygranej. Jestem mile zaskoczony tym, w jaki sposób związek mnie wsparł, bo ja sam bym się nie podjął, po prostu odszedłbym i znalazł coś innego. Na Białorusi, skąd pochodzę, związki są fasadowe, jestem więc wdzięczny za wsparcie. Sama praca w Amazon na początku wydała mi się w miarę w porządku, jako obcokrajowiec nauczyłem się nie wybrzydzać. Jednak z upływem czasu praca zaczęła mi się odbijać na zdrowiu – do dziś leczę niektóre choroby, których nabawiłem się w Amazonie. Praca była wyczerpująca, cały czas pod nadzorem, w pogoni za normą, cały czas dociskają ludzi, czułem się jak w więzieniu i nie chciałbym tego po raz kolejny przeżyć. Teraz pracuję w spedycji, mam pracę siedzącą, mogę napić się kawy, kiedy chcę przejść, spokojnie oddychać i mam wynagrodzenie stosunkowo wyższe. Cieszę się z wygranej, życzę innym ludzkich warunków pracy".

Jest to trzecia wygrana dotycząca pozbywania się chorujących pracowników przez Amazona, prowadzona przez Inicjatywę Pracowniczą. Wcześniej podobne sprawy – Joanny oraz Darii – trafiły do Sądu Okręgowego, który, oddalając apelację Amazona, potwierdził, że wcześniej zasądzone pracownicom odszkodowanie było zasadne. Związek działał na rzecz stabilnych warunków pracy i wielokrotnie rozdawał ulotki pod hasłem „Amazon zatrudnia? Amazon zwalnia!".

6 lutego 2019 r. ten sam sąd przywrócił natomiast do pracy Macieja, związkowca Inicjatywy Pracowniczej Amazon, zwolnionego za niewyrabianie norm pracy, czy jak woli Amazon, „wskaźników wydajności". Maciej pracował na dziale pakowania, gdzie był też instruktorem. Został zwolniony 31 sierpnia 2016 r. W wypowiedzeniu pracodawca zamieścił tabelę z procentową realizacją celu za każdy tydzień, gdy nie realizował normy. W niektórych tygodniach obwiniano go o zrealizowanie normy na poziomie 99,68% lub 96,8%. W jego obronie Inicjatywa Pracownicza zorganizowała pikietę w Warszawie pod ówczesną siedzibą Amazona. Maciej przemawiał na proteście, podkreślając: „Musimy przeciwstawić się takim działaniom firmy, bo jeśli będą mogli zwalniać każdego, a tym bardziej związkowców, to pomyślą, że mogą robić wszystko i ze wszystkimi oraz przestaną w ogóle liczyć się z naszym zdaniem". Katarzyna Górna z Komisji Środowiskowej Pracowników Sztuki zrzeszonej w Inicjatywie Pracowniczej zaprosiła go do udziału w filmie o sytuacjonistach pt. „Sytuacja, która w Polsce się nie zdarzyła", gdzie opisywał, jak został potraktowany przez Amazon. W trakcie procesu Macieja jego pełnomocnik zwracał uwagę, że przez 10 tygodni pracy z 18 branych pod uwagę w wypowiedzeniu, spełnił on oczekiwania w zakresie wydajności, dwukrotnie wyrabiając nawet powyżej 120% normy, czego Amazon w ogóle nie wziął pod uwagę. Według związkowców system oceny pracowniczej służy do szukania haków na niewygodnych pracowników. Sąd w ustnych motywach wyroku wyjaśnił, iż załącznik do regulaminu pracy regulujący sposób oceny pracowniczej jest niezgodny z art. 8 Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego". Zdaniem sądu system oceny pracowników nie może opierać się na ciągłej rywalizacji (przez świadków określanych jako „wyścig szczurów"). Ponadto niedopuszczalny jest taki system oceny, który nie uwzględnia pozytywnych osiągnięć pracownika (pochwał), a decyzja o rekomendacji do zwolnienia podejmowana jest tylko na podstawie liczby ocen negatywnych („uwag o konieczności poprawy"). Wyrok nie jest jeszcze prawomocny.

Od października do stycznia 2019 r. Inicjatywa Pracownicza w Amazonie brała udział w negocjacjach zmian w Regulaminie pracy dotyczących oceny pracowniczej. Rozmowy zakończyły się fiaskiem – pracodawca nie chciał wprowadzić istotnych zaproponowanych przez związki zmian w tym dokumencie. Chciał natomiast zupełnie zlikwidować pochwały. Wyrok w sprawie Macieja potwierdził dotychczasowe stanowisko Inicjatywy co do tego, iż zasady oceny pracowniczej obowiązujące w Amazon są niezgodne z prawem.

Po trzecie, 24 stycznia 2019 r. Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce uchylił dwie kary porządkowe nagany Agnieszce, działaczce Inicjatywy Pracowniczej. Sąd w ustnych motywach wyroku uznał, że związek zawodowy nie może być przez pracodawcę traktowany jak „zło konieczne", lecz na zasadach partnerskich. W związku z tym Amazon powinien powstrzymywać się od działań konfrontacyjnych potęgujących wzrost napięć społecznych w zakładzie pracy. Jedną z nagan Agnieszka otrzymała za to, że w godzinach pracy przyjęła od kilku pracowników wypełnione ankiety związkowe. Druga nagana dotyczyła opuszczenia stanowiska pracy w celu udania się do toalety. Wyrok nie jest jeszcze prawomocny.

Piotr Krzyżaniak prowadzący z ramienia Inicjatywy Pracowniczej wszystkie powyższe sprawy komentuje, że warto kwestionować przed sądem decyzje pracodawców. Powyższe sprawy dotyczą sytuacji, które występują masowo, jednak większości pracowników nie przyszłoby do głowy, by się odwołać do sądu, dlatego takie firmy jak Amazon czują się bezkarne. Jednak pracownicy zrzeszeni w związku nie zostają ze swoimi problemami sami. Te kilka wygranych spraw dało związkowi podstawy do kwestionowania praktyk pracodawcy w ramach szerszych kampanii również poza salą sądową, a korzystne wyroki dostarczają także argumentacji prawnej, którą można wykorzystać również w sporach z innymi firmami. ●

STRAJK GENERALNY W EDUKACJI

Inicjatywa Pracownicza a strajk generalny w edukacji

Chociaż Inicjatywa Pracownicza nie jest związkiem reprezentatywnym w branży edukacyjnej na poziomie krajowym, to jednak od momentu wybuchu strajku zorganizowanego przez ZNP i FZZ nasze komisje działające w szkołach biorą w nim aktywny udział. Pozostałe struktury związku starają się je natomiast wspierać na wszelkie możliwe sposoby. Poniżej prezentujemy podsumowanie działań OZZ Inicjatywa Pracownicza w okresie od 8 do 19 kwietnia 2019 r.

Jakub Grzegorczyk

Stargard Szczeciński – „Nie wycofujemy się"

Komisja Zakładowa IP w Szkole Podstawowej nr 11 w Stargardzie Szczecińskim włączyła się w przygotowania do strajku już na etapie referendum, w którym 98% personelu opowiedziało się za strajkiem (w tym także pracownice administracji i obsługi). W przygotowanym tuż przed strajkiem krótkim stanowisku koleżanki i koledzy ze Stargardu stwierdzili, że strajk „to aktualnie jedyny możliwy środek nacisku na rządzących", a ostatnio przyznane podwyżki były na żenująco niskim poziomie. Wszystko wskazuje na to, że w ten sposób myśli większość pracowników i pracownic szkoły – według stanu na piątek 12 kwietnia na 52 zatrudnione w szkole osoby strajkowało 47 (w tym personel pomocniczy i administracyjny, choć w trybie rotacyjnym).

W ocenie członków komisji IP nastroje we wszystkich szkołach w mieście są pozytywne: „Nie wycofujemy się. Większość osób jest za kontynuacją strajku aż do zwycięstwa". Co ważne, strajkują także małe szkoły w mniejszych miejscowościach i wsiach w okolicach Stargardu – tam, gdzie nie było możliwe zorganizowanie referendów strajkowych, personel protestuje, idąc na L4. Zdaniem naszych koleżanek i kolegów kluczowe znaczenie będzie teraz miała determinacja osób zatrudnionych w liceach – przy maturach oraz poprzedzających je radach klasyfikacyjnych nie da się przecież strajkujących zastąpić zakonnicami czy katechetami.

Co ważne, w Stargardzie i okolicach poszczególne szkoły zaczęły ze sobą współpracować – organizowane są regularne spotkania przedstawicieli i przedstawicielek z poszczególnych strajkujących placówek, na których wymieniane są informacje o przebiegu strajku i podejmowane decyzje o dalszych działaniach.

Racibórz – „Znacząca większość za kontynuacją strajku"

W Zespole Szkół Ogólnokształcących Mistrzostwa Sportowego w Raciborzu strajkuje 80–90% nauczycieli i nauczycielek spośród łącznie 140 osób zatrudnionych ogółem w szkole (w tej liczbie 53 osoby to pracownice i pracownicy administracji i obsługi). Z tych, którzy i które nie dołączyli do strajku, udało się zmontować komisje nadzorujące na egzaminie gimnazjalnym (od poniedziałku też na egzamin ósmoklasisty) i dzięki temu egzamin się odbył. Z 500 uczniów do szkoły w ostatnim tygodniu przychodziło 3–5. O opiekę dla pozostałych zadbali rodzice.

Z ośmiu związków, jakie działają w Zespole, trzy weszły w spór zbiorowy z pracodawcą: ZNP, Solidarność i Wolny Związek Zawodowy Solidarność Oświata. Strajkują jednak nauczyciele należący do wszystkich związków oraz ci niezrzeszeni.

„Oflagowani jesteśmy prawie wszystkimi możliwymi flagami, nad każdymi drzwiami", mówi przedstawicielka komisji IP i dodaje, że w piątek 13 kwietnia wszyscy strajkujący wzięli udział w referendum, które miało odpowiedzieć na pytanie, czy zawieszają protest. Znacząca większość opowiedziała się za dalszym strajkiem.

Golub-Dobrzyń – „Mamy poczucie, że rząd chce nas wziąć na przeczekanie"

W strajku bierze udział także komisja międzyzakładowa sektora edukacji województwa kujawsko-pomorskiego. Tworzą ją nauczycielki i nauczyciele z 6 szkół, głównie z miejscowości Golub-Dobrzyń. Według stanu na piątek 13 kwietnia wszystkie szkoły objęte działaniem komisji strajkowały i frekwencja utrzymywała się na poziomie 80%. W tym regionie nastroje nie są jednak tak bojowe, jak w innych miastach – w niektórych szkołach dyrektorzy należący do NSZZ Solidarność wywierają presję na osoby strajkujące, zdarzały się też przypadki łamania strajku przez osoby należące do ZNP. Ogólnie pomiędzy różnymi związkami zawodowymi stosunki od dawna były w tym regionie dużo bardziej napięte. Należy jednak zaznaczyć, że w większości przypadków konflikty w strajku biorą udział osoby należące do różnych organizacji – w tym do Solidarności.

Zasadniczo w tym regionie bardzo silnie wyrażana jest obawa, że rząd chce „wziąć strajkujących na przeczekanie" i że zachowa się tak, jak w przypadku protestu osób niepełnosprawnych w Sejmie w 2018 r. W przypadku wielu osób problemem jest też obawa o brak wynagrodzenia za czas strajku.Pomimo tej niepewności i konfliktów strajk jednak trwa, a strajkujące i strajkujący komunikują się na bieżąco za pomocą mediów społecznościowych.

Solidarność ze strajkiem innych komisji IP

We wsparcie dla strajku zaangażowały się także struktury związku działające w innych branżach – szczególnie komisje uniwersyteckie z Krakowa, Warszawy i Wrocławia. We wszystkich tych miastach odbyły się wiece poparcia dla strajku nauczycielskiego, na których głos zabierali przedstawiciele i przedstawicielki komisji IP działających na uczelniach.

W Warszawie odbyły się dwie demonstracje: kilkusetosobowy wiec pod Ministerstwem Edukacji Narodowej w sobotę 6 kwietnia oraz pikieta pod bramą Uniwersytetu Warszawskiego w poniedziałek 8 kwietnia (pierwszy dzień strajku) – druga z tych akcji została zorganizowana przez uczelniane ZNP, ale wsparła ją także komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca na UW. We Wrocławiu podczas kilkutysięcznego wiecu na rynku przedstawiciel komisji IP na Uniwersytecie deklarował: „Trudno jest uczyć otwartości na świat, empatii i słuchania innych, kiedy jest się przez lata ignorowanym, pogardzanym i kiedy zarabia się nędzne pieniądze. Jako przedstawiciel Inicjatywy Pracowniczej chcę wyrazić pełne wsparcie dla tego strajku i podziękować wszystkim nauczycielkom i nauczycielom za ciężką pracę, którą wykonują za bardzo niewielkie pieniądze". Pikietę poparcia pod hasłem „Uniwersytet solidarny z nauczycielami" zorganizowała w Krakowie Komisja Zakładowa IP działająca na Uniwersytecie Jagiellońskim – zgromadziła ona kilkaset osób, głównie zatrudnionych na uczelni, ale także członków i członkinie Krakowskiej Komisji Środowiskowej.

W środę 17 kwietnia solidarność ze strajkiem zamanifestowały natomiast komisje z branży kultury działające w Warszawie – pracownicy i pracownice kilkudziesięciu instytucji kultury (w tym także takich, gdzie nie działają struktury OZZ IP) o godz. 12:00 wyszli przed swoje zakłady pracy, aby symbolicznie zamanifestować swoje poparcie dla walki w oświacie. Wszystko to miało miejsce w ramach akcji #WielkaŚrodaDlaNauczycieli, którą zainicjowały osoby zatrudnione w Teatrze Powszechnym w Warszawie.

Fundusz strajkowy i apel o dołączanie do strajku

14 kwietnia Komisja Krajowa IP opublikowała poradnik „Jak dołączyć do strajku nauczycieli", który skierowany był do tych pracowników i pracownic szkół, którzy i które z różnych powodów do tej pory nie brali udziału w strajku (np. w związku z brakiem struktur związkowych w swoich szkołach). W odpowiedzi na ten apel 5 nowych szkół powołało tymczasowe komisje Inicjatywy Pracowniczej i wystąpiło do dyrektorów z postulatami podwyżek o 1000 zł (z wyrównaniem od 1 stycznia br.) – w ten sposób rozpoczęły one procedury sporu zbiorowego, których zwieńczeniem będzie dołączenie do akcji strajkowej w pierwszej połowie maja br.

Nowe struktury IP powstały m.in. w: III Liceum Ogólnokształcącym im. Jana Pawła 2 w Elblągu (woj. warmińsko-mazurskie), Zespole Szkół Mechanicznych im. Ludwika Waryńskiego w Bolesławcu (woj. dolnośląskie), Szkole Podstawowej im. majora Henryka Sucharskiego w Sadkach (woj. kujawsko-pomorskie) oraz w Zespole Szkół nr I im. Stanisława Staszica w Pruszkowie i Zespole Szkół Ogólnokształcących i Sportowych w Pruszkowie. We wszystkich tych szkołach widać więc silną determinację do wsparcia strajku i zwiększenia presji na rząd. Spotkania w ramach rokowań odbędą się po świętach i jest szansa, że w okresie matur wszystkie te placówki będą już strajkowały (o ile uda się wygrać referenda).



Odpowiadając na głosy komisji działających w szkołach, Komisja Krajowa podjęła działania mające zabezpieczyć wszystkich strajkujących i strajkujące finansowo: uruchomiono specjalną zbiórkę na nasz ogólnopolski fundusz strajkowy za pośrednictwem portalu zrzutka.pl – jest ona przeznaczona przede wszystkim na zapomogi dla strajkującego personelu szkół z mniejszych miejscowości. Istnieje bowiem ryzyko, że za okres strajku nie zostaną wypłacone wynagrodzenia, o ile nie dojdzie do porozumienia kończącego strajk na linii rząd – ZNP i FZZ.

Epilog – co po świętach?

Ten protest pracowników i pracownic szkół, to jeden z bardziej heroicznych strajków w okresie po 1989 r. Nie wiadomo, jak sytuacja wyglądać będzie po świętach wielkanocnych – Sławomir Broniarz ogłosił, że do tej pory ok. 2 tys. placówek wycofało się ze strajku (na 14 tys. biorących łącznie w nim udział). Determinacja strajkujących nieznacznie więc słabnie, ale z drugiej strony w wielu miastach powstały „Międzyzakładowe Komitety Strajkowe" złożone z reprezentantów strajkujących szkół, które deklarowały, że strajk będzie kontynuowany „aż do zwycięstwa", a egzaminy maturalne się nie odbędą. Tak było w Warszawie, ale także w Toruniu, Bydgoszczy i Kole.

Ze strony rządu padła natomiast propozycja… podwyżek płac o 250 zł od 2020 r. przy jednoczesnym zwiększeniu pensum o 90 minut (2 lekcje). Rzecz jasna została ona odrzucona przez ZNP i FZZ. We wtorek 23 kwietnia w Warszawie odbędzie się demonstracja, a zarząd główny ZNP zdecyduje, co dalej ze strajkiem. Na piątek 26 kwietnia premier Morawiecki ogłosił natomiast zwołanie „Okrągłego Stołu Edukacyjnego", który ma być otwartą debatą o reformie systemu edukacji w Polsce. ●

Zbiórkę można cały czas wesprzeć na:
zrzutka.pl/uccyrn